

Kulturutskottets offentliga utfrågning
om jämställdhet och maktstrukturer
inom kulturens område

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-85943-89-0
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2010

Förord

Torsdagen den 8 april 2010 anordnade kulturutskottet en offentlig utfrågning om jämställdhet och maktstrukturer inom kulturens område. Bakgrunden till utfrågningen var Ekonyheternas rapportering i februari 2010 om sexuella trakasserier på scen- och filmområdet. Kulturutskottet ville sätta in frågorna i ett större sammanhang och utfrågningen gällde därför hela kulturområdet. Avsikten med utfrågningen var att belysa frågor om jämställdhet och maktstruktur från olika perspektiv och att lyfta fram och synliggöra de strukturer som gör att vissa utesluts och diskrimineras.

I det följande redovisas programmet för utfrågningen samt en utskrift av den stenografiska uppteckning som gjordes vid utfrågningen.

Stockholm i maj 2010

Siv Holma
Kulturutskottets ordförande

Ann Aurén
Kanslichef

Offentlig utfrågning om jämställdhet och maktstrukturer inom kulturens område

Dag: Torsdagen den 8 april 2010
Tid: Kl. 9.00–12.00
Plats: Förstakammarsalen

Program

- Kl. 9.00 Öppnande, Siv Holma (v), kulturutskottets ordförande
- Kl. 9.04 Pia Höök, genusforskare vid Kungliga Tekniska högskolan
- Kl. 9.11 Birgitta Englin, vd vid Riksteatern
- Kl. 9.18 Katri Linna, Diskrimineringsombudsmannen
- Kl. 9.25 Sture Carlsson, förbundsdirektör vid Svensk Scenkonst
- Kl. 9.32 Ulla Svedin, ledamot i Teaterförbundets styrelse
- Kl. 9.39 Charlotta Denward, chef för avdelningen för produktions stöd vid stiftelsen Svenska Filminstitutet
- Kl. 9.46 Staffan Rydén, högskolerektor vid Högskolan för scen och musik, Göteborgs universitet
- Kl. 9.53 Lena Endre, skådespelare
- Kl. 10.00 Paus. Kaffé
- Kl. 10.20 Frågor och diskussion
- Kl. 11.55 Avslutning, Christer Nylander (fp), kulturutskottets vice ordförande

Offentlig utfrågning om jämställdhet och maktstrukturer inom kulturens område

Ordföranden: Klockan är 9. Jag hälsar er inledare, kulturutskottsledamöter, åhörare och tv-tittare varmt välkomna till dagens offentliga utfrågning om jämställdhet och maktstrukturer inom kulturens område.

Jag heter Siv Holma och är kulturutskottets ordförande. Vice ordföranden Christer Nylander och jag leder tillsammans dagens offentliga utfrågning. Vid min sida sitter kulturutskottets kanslichef Ann Aurén.

Bakgrunden till utfrågningen är de avslöjanden om sexuella trakasserier på scen- och filmområdet som Ekonyheterna nyligen rapporterat om.

Till inbjudan är bifogad en redovisning av hur undersökningen gått till. Redovisningen är gjord av Jesper Lindau, producent och reporter vid Sveriges Radios Ekot, och Victoria Gaunitz, researcher på Sveriges Radio. De har skickat e-post till medlemmar i Teaterförbundet och bett dessa svara på en fråga om sexuella trakasserier. Av Teaterförbundets ca 8 300 medlemmar svarade drygt 1 600 medlemmar. Jag har noterat att Teaterförbundets motsvarighet i Norge kommer att göra en inventering utifrån det resultat som vi fått här i Sverige, så de här frågorna har nått långt utanför våra gränser.

Vi i kulturutskottet har tagit Ekonyheternas avslöjande på stort allvar. Samtidigt är vi mycket medvetna om att konsekvenserna av maktrelationen mellan män och kvinnor inte finns bara på scen- och filmkonstens arbetsplatser. Utskottet ville därför sätta in frågorna i ett lite större sammanhang och har således beslutat att dagens utfrågning ska gälla hela kulturområdet. Vi har därför bjudit in genusforskaren vid Kungliga Tekniska högskolan Pia Höök och diskrimineringsombudsmannen Katri Linna att inleda utifrån ett forsknings- respektive diskrimineringsperspektiv.

Vidare deltar skådespelerskan Lena Endre samt företrädare för Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, Riksteatern, Stiftelsen Svenska filminstitutet och Högskolan för scen och musik i Göteborg.

Precis som på andra samhällsområden finns det maktstrukturer också i kulturlivet. På traditionella kulturområden som bildkonst, teater och litteratur utgör kvinnorna en majoritet såväl i publiken som bland utövarna. På flertalet konstnärliga utbildningar dominerar kvinnorna. På chefsstolar och andra maktpositioner dominerar emellertid männen.

Ett samhälle där intresset för kultur och makten över kulturen är jämnt fördelade mellan könen skulle kunna vara ett bättre samhälle och kanske ett samhälle där kulturen har en mer framskjuten plats.

Ambitionen med denna offentliga utfrågning är att lyfta fram maktstrukturer som gör att vissa utesluts och diskrimineras. Utfrågningen ser vi som ett bidrag till att synliggöra dessa strukturer. Därmed får vi, förhoppningsvis, en grund till förändring.

Samhällets kulturstöd ska främja allas delaktighet i det kulturella livet. Det betyder att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till utbildning, arbete och karriär samt till anslag och stipendier inom varje konstområde.

Ännu en gång hälsas ni varmt välkomna. Vi börjar med våra inledare. Jag har glädjen att nu ge ordet till vår första inledare Pia Höök, genusforskare vid Kungliga Tekniska högskolan, som kommer att anlägga ett forskningsperspektiv på dagens ämne. Pia Höök, ordet är ditt. Varsågod!

Pia Höök: Tack! Jag kallar min presentation för Sju minuter. Det beror på att det känns som en väldig utmaning att hålla sig till sju minuter. Jag ska försöka klara det; om inte stoppar ni väl mig.

Jag är alltså genusforskare på KTH och har en bakgrund från Handelshögskolan här i Stockholm. Jag har också varit på Stanford University och även jobbat praktiskt med de här frågorna då jag på AB Volvo i två år var ansvarig för mångfaldsarbetet globalt.

Sju minuter är kort tid, så det blir inte så mycket utrymme för nyanser. Jag går därför rakt på och fokuserar på de stora mönster som vi ser i de här frågorna.

Ett mönster som vi ser på arbetsmarknaden är detta med åtskillnad och hierarki. Det finns en segregering utifrån kön och en segregering som, hävdar många, också gör det möjligt att värdera det män anses vara, göra och representera lite högre än det kvinnor anses vara, göra och representera. Det här mönstret återfinns även i organisationer. Där pratar vi ofta om strukturer och kulturer. Lite krasst kan det väl sägas att vi kan se olika grader av mansdominans. Ibland är det påtagligt när det gäller antalsfördelningen, och ibland kan antalsfördelningen vara mer jämn eller till och med kvinnodominerad. Men ofta ser vi ändå en kultur som fortfarande präglas av någon form av mansdominans. Det handlar då om vilka normer som gäller, om vem som är normerande.

Sexualitet i organisationer har också uppmärksamats via genusforskningen. I arbetsorganisationer generellt har sexualitet varit någonting som varit ganska osynligt. Vi har en föreställning om att sexualiteten tillhör det privata, men sexualitet finns ju överallt där det finns människor – så också i arbetsorganisationer. Här är kanske scenkonsten lite annorlunda än andra arbetsorganisationer eftersom sexualitet också finns med på agendan eller finns mer artikulerat.

Som ett generellt mönster kan man säga att det är mäns heterosexualitet som har dominerat, som är den dominerande formen av sexualitet i organisationer som vi alla på något vis förhåller oss till.

När det gäller kulturektorn och scenkonstområdet finns det en del undersökningar. Dock finns det inte särskilt mycket forskning. Som forskare skulle jag vilja efterlysa mer forskning, inte minst när det gäller de kvalitativa aspekterna. Vad man som ett generellt mönster här kan se är att det inte skiljer sig så mycket från arbetsmarknaden i övrigt. De mönster som vi ser på arbetsmarknaden i övrigt återkommer också inom kulturektorn och inom

scenkonsten. Till exempel Stockholms läns landstings undersökning visar på detta.

En annan undersökning visar på liknande segregeringsmönster. Den publicerades 2003. Det intressanta i just den undersökningen är att den visar att det finns en segregation utifrån kön. Vi kan även se hur ålder spelar roll. Det är också intressant i relation till sexuella trakasserier eftersom JämO:s kunskapsöversikt visat att unga kvinnor är extra utsatta när det gäller sexuella trakasserier.

Jag tänkte koppla detta till forskningen om homosocialitet. Homosocialitet är ett begrepp som försöker fånga det fenomen som man ofta ser i organisationer, nämligen att män tenderar att orientera sig mot andra män, bekräfta andra män och söka andra mäns bekräftelse. Många forskare både i Sverige och internationellt har studerat detta och skrivit om det. I Sverige har bland annat Gerd Lindgren, professor i sociologi, gjort det. Hon har gjort en hel del studier kring sjukvården. Det kan ändå vara intressant att här koppla till kultursektorn.

Gerd Lindgren beskriver homosocialitet som en process som pågår över en lång tid. Det hela finns här och nu men har både en historia och en framtid. Det består av gåvor och gengåvor, ibland väldigt materiellt men också symboliskt. Det kan skapa lojalitet över klass- och yrkesgränser mellan män. Resultatet av dessa bekräftelseritualer eller samspel är också att det skapas någonting mer utöver de enskilda personer som ingår. Gerd Lindgren talar om en fantombild. När hon studerar sjukvården och kirurgerna pratar hon om superkirurgen.

Det här kan vi utifrån scenkonsten fundera på. Vilka fantombilder finns det där, och hur påverkas kulturen av det vi säger sitter i väggarna? Man kan tänka sig det här med det manliga geniet också kopplat till föreställningen om sexualitet som visar på specifika föreställningar om manlighet, sexualitet – heterosexualitet – och kompetens som återkommer i den här fantomen.

Konsekvenserna av det homosociala samspelet är en inkludering och en exkludering – en exkludering generellt sett av kvinnor men också av vissa män eftersom det här ofta är en ganska snäv norm som inte passar alla män.

Kopplat till sexismen finns det också studier där man explicit har tittat på de homosociala samspelet, speciellt i extremt mansdominerade sammanhang eller på sådana arbetsplatser. Också på arbetsplatser där det förekommer någon form av fysisk och psykisk ansträngning och närhet kan man säga att det ibland uppstår till och med någon form av homosocial attraktion. Samtidigt är detta väldigt laddat i och med att heterosexualiteten finns som en norm här. Då kan detta med sexism och homofobi också komma till uttryck som en konsekvens av det homosociala samspelet, som ett sätt att som ritualer liksom befästa den manliga heterosexualiteten. Det är kanske framför allt inom den militära organisationen som man har studerat detta.

Sett till kultursektorn och den verksamhet som där bedrivs och till den närhet och den fysiska och psykiska ansträngning som präglar den verksam-

heten kan man fundera på om det går att göra kopplingar där. Här bollar jag fram idéer kring vilka det behöver forskas vidare.

Varför sexuella trakasserier inom scenkonsten?

Sexuella trakasserier är en konsekvens av en maktobalans samtidigt som detta i sig också återskapar en maktobalans. I gjorda undersökningar kan vi se en könssegregering. Vi kan också se det här utifrån ålder, något som det också är viktigt att lyfta in.

Vi kan koppla det här till arbetsvillkor eftersom vi ser att det är tidsbegränsade anställningar och att det finns en osäkerhet. Vidare är det knappa resurser och konkurrens. Det här utgör, skulle jag vilja säga, en grogrund för homosociala samspel. Inte minst när det gäller kvinnor, som i större utsträckning har tidsbegränsade anställningar, blir det ännu svårare att anmäla eller påtala och föra fram kritik.

Beträffande homosociala samspel i sig har man i SOU:n *Plats på scen* pekat på detta med informalism, på kultur- och rekryteringssystem som väldigt mycket bygger på nätverkande, på informella relationer. Det ger också upphov till homosocialitet. Vidare har vi scenkonstens fantomen.

Redan i *Plats på scen* påpekades detta med sexuella trakasserier. Kommittén konstaterade:

”Kommittén kan med relativt stor säkerhet konstatera att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på scenkonstområdet är ett betydande problem och ett strukturellt hinder mot ökad jämställdhet.”

Ordföranden: Tack så mycket! Vi går vidare till nästa inledare, Birgitta Englin som är vd vid Riksteatern och som varit ordförande för Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet. Den kommittén överlämnade sitt betänkande *Plats på scen* i april 2006. Ordet är ditt, Birgitta Englin. Varsågod!

Birgitta Englin: Tack! Jag känner mig framför allt inbjuden som före detta ordförande i samband med SOU:n. Det är fantastiskt bra att Sveriges Radio gjorde undersökningen om sexuella trakasserier och att så många svarade. Att så många svarade får väl ändå tas som ett tecken på framgång och på ett öppnare klimat. Men resultatet är samtidigt sorgligt och på många sätt en förvånande läsning nu 2010. Framför allt är det viktigt att vi tar till oss det som enkäten säger. För oss i branschen visar den att vi har ett viktigt problem att arbeta vidare med. När så många upplever sig ha blivit sexuellt trakasserade är det hela branschens ansvar, särskilt för oss på chefspositioner.

Beträffande den SOU som vi avlämnade 2006 tolkade vi vårt uppdrag utifrån tre vägledande principer. Framför allt gäller det en princip som rör sexuella trakasserier, nämligen den första principen om kulturpolitikens roll visavi institutionerna på scenkonstområdet. Konstnärlig frihet och oberoende kan kombineras med ett större krav på förändring och ansvarstagande i jämställdhetspolitisk inriktning från regeringens sida. För att aktörer i ledande position på kulturområdet ska kunna ta ett ansvar för jämställdhetsperspektivet – för

att detta genomsyrar den organisation eller den institution som de ansvarar för – måste kraven på ansvarstagande ställas tydligare från uppdragsgivaren, vilket i dag inte sker mellan de nationella institutionerna och regeringen. Vi inte bara menade att konstnärlig frihet kan kombineras med ett förbättrat jämställdhetsarbete och ökade krav utan tror till och med att den konstnärliga friheten kan *öka* med en förbättrat jämställdhet.

Vi känner igen reaktionerna på enkäten från SR. Ungefär samma reaktioner mötte SOU:n. De förslag som antogs efter utredningen handlade om att genomföra en gemensam satsning mellan kultur- och jämställdhetsområdena för att bidra till en ökad jämställdhet inom kulturområdet. 6 miljoner kronor avsattes från 2008 års budget på drygt 200 miljoner kronor till att under tre år göra en jämställdhetsprojektsatsning. Statens kulturråd, Konstnärskommittén och JämO fick dessutom i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av jämställdheten på kulturområdet. Det var ett positivt steg eftersom det främjade organiseringen i frågan. Många nätverk och grupper har bildats – Visp, Kvast med flera sådana akronymer. De har gjort ett fantastiskt arbete för att opinionsbilda och påverka. Men för att vi ska komma vidare måste vi nog inse att problemet är mer strukturellt och att det måste behandlas på ett mer grundläggande, genusmedvetet plan och ha ett mer övergripande perspektiv.

Detta kommenterar faktiskt FN – dock inte explicit scenkonstområdet men när det gäller den svenska regeringens ambitioner på jämställdhetsplanet. Man gratulerar regeringen till att de har ambitionen att tillföra ett könsperspektiv i all sin politik, på alla politiska nivåer. Däremot kritiserar kommittén Sverige för att ha misslyckats med att tillsätta och implementera effektiva uppföljnings- och ansvarsskyldighetsmekanismer, inklusive sanktioner mot de aktörer som bryter mot rådande jämställdhetslagar. Eftersom interna övervaknings- och uppföljningsmekanismer brister, liksom kunskap och forskning, är det knappast egendomligt att vi i dag inte kräver mer av statsbidragsberoende aktörer.

Arbetsgivarnas reaktion på SOU:n var kanske lite mindre entusiastisk. Reaktionen kan beskrivas som att man försköt, förnekade och förringade problematiken. Den reaktionen är likställd med reaktionen på den senaste debatten om sexuella trakasserier.

Röster inom branschen har förskjutit problemet genom att hänföra till att skapandeprocessen är så gränsöverskridande att problemet inte kan behandlas där. Etablerade aktörer har förnekat genom att poängtera: Inom teatersfären har vi en annan relation till våra kroppar och till kolleger och sexualitet än andra människor i samhället. Vi skapar alltså våra egna roller när det gäller sexuella trakasserier i konstvärlden. Etablerade scenkonstnärer har förringat genom att beklaga sig över politisk korrekthet som skulle kunna föröda den konstnärliga kreativiteten. Det visar att vi i dag faktiskt saknar metoder. Därför finns det en stor oro för att vi ens kan skapa sådana metoder att vi med bibehållen konstnärlig kreativitet faktiskt kan åtgärda jämställdhetsproblem.

Det här visar också att vi i kulturbranschen och scenkonsten lider av en fundamental brist när det gäller vår självbild då man dementerar existensen

och konsekvensen av maktstrukturer och då arbetsgivarna har försummat sitt juridiska och moraliska ansvar att följa lagar.

Vi ska inte förneka att en massa aktiviteter sker inom varje institution och varje organisation i den fria organiseringen. Jag vill inte bara för att jag står här få Riksteatern att framstå som ett lysande exempel på ett excellent jämställdhetsarbete, utan jag vill poängtera att vi alls inte är ett lysande undantag i det här fallet. Under min tid som vd har jag stött på tre fall av sexuella trakasserier. Det tror jag är ett alldeles för litet antal. Att inte fler hör av sig är ett tecken på att vi inte har den öppna dialog eller de trovärdiga åtgärder som behövs för att behandla problemet.

Det vi gjort är att vi har skapat en process för att balansera repertoaren utifrån mångfald, jämställdhet och ett genusperspektiv. Vi arbetar med transparens kring beslutsprocessen när det gäller anställningar så att regissörer och producenter kan redogöra för varför man blir eller inte blir anställd.

Vad måste då göras?

Ja, självgranskning är, tror jag, en oerhört viktig aktivitet att komma i gång med. Jag ber att få citera vad Farnaz Arbabi skrivit i Expressen: ”Att arbeta med teater är att arbeta med känslor och fysisk närhet och då, påstår man, är det svårt att säga var gränserna går. Jag hävdar att just eftersom vi arbetar med känslor och fysisk närhet är det extremt viktigt att formulera tydliga gränser för var arbetet börjar och slutar.”

För att komma vidare här behöver vi samarbeta med facket, icke-statliga organisationer, myndigheter, JämO, Högskoleverket, Ungdomsstyrelsen och näringslivet som har arbetat med de här processerna. Om inget görs kommer konsekvenserna att bli fatala – det tror jag att vi ska vara klara över – eftersom det är en offentligt finansierad verksamhet. Vad den här debatten visat är att det redan höjs röster för att offentlig finansiering inte ska bidra till den här sortens maktmissbruk.

Ordföranden: Tack så mycket! Vi går vidare med inledningarna. Diskrimineringsombudsmannen, DO, Katri Linna står nu på tur. Diskrimineringsombudsmannen jobbar mot diskriminering som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det har jag lärt mig när jag tittat på DO:s hemsida. Ordet är ditt, Katri Linna. Varsågod!

Katri Linna: Tack så mycket och tack för inbjudan att komma hit och för att ni uppmärksammar de här viktiga frågorna!

Både jämställdhetsproblematiken i stort och sexuella trakasserier specifikt är i 2010 års Sverige alltså ett allvarligt problem som främst drabbar kvinnor. Det är också ett dolt problem, som här konstaterats. Det är få som anmäler till facket eller till före detta JämO och numera Diskrimineringsombudsmannen efter sammanslagningen av olika diskrimineringsombudsmannamyndigheter. Generellt är det bara ett tjugotal personer som varje år hör av sig till

ombudsmannen om sexuella trakasserier. Såvitt jag känner till har ingen av dem berört scenkonsten.

Sexuella trakasserier specifikt är en fråga som berör maktstrukturer. Maktstrukturerna gör sig väldigt starkt hörda och påverkar också offrets möjligheter och vilja att hävda sin rätt. Forskningen visar, som sagt, att många som utsätts för sexuella trakasserier drar sig för att berätta. Till exempel känner man skuld eller också tror man att situationen förvärras, att man inte blir trodd eller att man inte får någon hjälp. En del vill inte säga ifrån därför att de tror att de på det sättet kan skapa en så kallad dålig stämning. Att det inte bara är farhågor utan att det faktiskt också kan bli på nämnda sätt, och ännu värre, har vi väldigt färsk erfarenhet av, till exempel från Bjästaskolan, när det gäller vad som kan hända en ung flicka som hävdar sin rätt och som i viss bemärkelse får rätt men ändå inte i det riktiga, det vardagliga, livet.

Upprinnelsen till ämnet i dag är Ekots undersökning. Det är klart att man kan diskutera hur representativ undersökningen är för alla scener och alla arbetsplatser. Självklart finns det individer som aldrig behövt drabbas av det som kommer till uttryck i undersökningen. Men man kan inte förbise att det, som tidigare utredningar visat, kan finnas ett visst mönster.

Min första fråga är: Varför skulle inte nämnda typ av mönster finnas i den här branschen som just karakteriseras av de faktorer som Pia Höök nyss nämnde? Man har mycket otrygga anställningsformer. Det är en slutet och relativt liten bransch, och det finns en kvinnodominans men också män i maktposition. Även om det sker mycket i fråga om kvinnliga teaterchefer och regissörer är det fortfarande så. Därtill finns det ett skönhetsideal. Som branschen själv brukar ta upp har vi också den konstnärliga gestaltningen som i sig kan skapa en situation där gränserna suddas ut.

För det första vill jag i den här diskussionen säga att det är dags att avmystifiera branschen. Det handlar om en bransch som vilken annan bransch som helst men där det finns en stark grogrund och även möjligheter att skapa en kultur där sexuella trakasserier försiggår.

För det andra visar erfarenheter från andra delar av arbetsmarknaden att det ofta finns en stark koppling också mellan brister i det interna jämställdhetsarbetet och verksamheten i stort. Just med tanke på att vi här rör oss inom en skattefinansierad sektor där man dessutom har den moderna folkbildnings- och demokratiprocessen som en del i ansvarsområdet finns det all anledning för riksdagen att reflektera över om det kan behövas en politisk styrning åt något håll. Här har utredningen *Plats på scen*, som det nyss redogjorts för, inte lett till några åtgärder. Kanske finns det andra saker som man vill göra. Jag vill hävda att det är en viktig del att reflektera över detta och att fundera på vilka politiska styrmedel vi i så fall ska ta till.

För det tredje handlar det om det strikta arbetsgivaransvaret och det perspektivet. Det är framför allt i den delen som tidigare JämO och numera DO kommer in. Lagen ger individen ett diskrimineringskydd. Men som jag sagt är det väldigt få som, på goda grunder, vågar hävda sin rätt. Saker händer. Häromveckan var det en kvinna som i en förlikning med DO och arbetsgiva-

ren fick 100 000 kronor. Men det är inte ett sätt att lösa problemen. Det krävs helt enkelt ett förebyggande arbete.

JämO granskade branschen åren 2004–2006 och fann att de delar av lagen som tar sikte på arbetsgivarens krav på förebyggande åtgärder – jämställdhetsplanerna – följde samma mönster som arbetslivet i stort. Det fanns alltså stora brister, framför allt beträffande konkreta åtgärder. Det var mycket policydokument. Här fanns en brist på konkretion. Jag tror att det är dags att ta ett steg till och att fundera på hur man kan få in det konkreta förebyggande arbetet. Givetvis kan nuvarande DO fortsätta att granska, men det krävs också ett mer aktivt, metodiskt arbete från branschens företrädare själva och från facket. Jag vet att Teaterförbundet arbetat mycket med detta och att det pågår mycket utvecklingsarbete. Men det krävs också ett mer metodiskt arbete som i en samverkan mellan fack och arbetsgivare tvingar fram ett granskningsarbete på nära håll som tidigt fångar upp och som skapar en legitimitet för facken. Kvinnorna i fråga hör faktiskt inte av sig till facken heller. Det behövs alltså ett arbete på bägge sidor.

Ordföranden: Tack så mycket! Vi har nu kommit till den första arbetsmarknadsrepresentanten, nämligen Sture Carlsson som är förbundsdirektör vid Svensk Scenkonst. Svensk Scenkonst är en branschorganisation för arbetsgivare inom scenkonsten och företräder drygt hundra företag och organisationer som är verksamma inom teatern. Det gäller allt från den stora institutionen till den mindre, experimentella scenen. Sture Carlsson, ordet är ditt. Varsågod!

Sture Carlsson: Det gäller inte bara teater utan även musik och dans, skulle jag vilja tillägga.

På vår stämma 2001 uttalades att ett aktivt jämställdhetsarbete är avgörande för en positiv utveckling av scenkonstområdet. Styrelsen fick i uppdrag att formulera en jämställdhetsvision i fas med samtiden, som man sade, omfattande även etnicitet, sexualitet, tro, ålder och funktionshinder.

I enlighet med det uppdraget har vi under åren ägnat stor uppmärksamhet åt att bistå våra medlemmar i deras interna jämställdhetsarbete med att arbeta med jämställdhetskartläggning, jämställdhetsplaner och göra kartläggningar för att komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Traditionellt har scenkonstens högsta chefer varit män. Vid flera stämmor har våra medlemmar uppmanat oss att försöka åstadkomma en förändring av detta. Tillsammans med Teaterförbundet genomförde vi därför en ettårig ledarskapsutbildning 2005–2006 för tolv tänkbara kvinnliga chefskandidater. Glädjande nog har de flesta av dem som genomgick utbildningen fått ett chefsjobb inom sektorn, vilket bidragit till att det nu till och med finns något fler kvinnliga än manliga teaterchefer i Sverige. Det här är viktigt som en symbolfråga, särskilt som den tidigare obetydliga andelen kvinnliga chefer ofta har pekats ut som ett bevis på att branschen är ointresserad av att göra något åt dessa frågor och ändra de grundläggande maktstrukturerna.

Naturligtvis är detta inte hela lösningen på alla problem. Allt arbete med genus- och jämställdhetsfrågor måste utgå från de värdegrunder som styr institutionens arbete. Att kvinnor och män ges lika stort inflytande över att skapa dessa värdegrunder tror jag har en avgörande betydelse för att åstadkomma ett verkligt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen.

Utredningen *Plats på scen* föreslog som mål nummer ett för att förändra rådande strukturer att ”män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten”. För att detta ska vara möjligt krävs också att det grundläggande synsättet på genusfrågor i den konstnärliga processen utvecklas. Teaterhögskolornas projekt att gestalta kön som vi har stött och deltagit ifrån branschens sida tar sikte just på detta.

För ett par år sedan sökte och fick branschen pengar av Kulturrådet för att genomföra en kvalificerad utbildning för konstnärligt ansvariga chefer i genus- och jämställdhetsarbete i just den konstnärliga processen. Utbildningen har varit mycket uppskattad. Den första omgången är just avslutad, och i nästa vecka börjar en ny omgång. När den är avslutad har företrädare för en majoritet av Svensk Scenkonsts medlemmar fått en gedigen kompetens i dessa frågor, och det är ett glädjande stort intresse. Jag upplever att det finns en stor och stark önskan hos cheferna i våra medlemsorganisationer att delta i ett fortsatt utvecklingsarbete i dessa frågor. Kulturrådet har sökt pengar för att gå vidare, bland annat för att möjliggöra ytterligare forskning inom området. Vi får hoppas att statsmakterna ser positivt på denna begäran.

Inom musikområdet har vi tyvärr inte nått lika långt som inom teaterområdet. Visserligen fick Göteborgs Symfoniker utmärkelsen Göteborgs kommuns mest jämställda arbetsplats redan 1992, men jag tror att det berodde på att juryn var förblindad av det faktum att man hade en helt könsneutral rekrytering bakom skärm. I övrigt var den manliga dominansen total när det gällde till exempel val av tonsättare och dirigenter. I 99 fall av 100 var det män som valdes.

Det var 15 år sedan. Tyvärr har det inte hänt så mycket sedan dess. Under de allra senaste åren kan man dock notera ett intresse från programråd och repertoarplanerare att åstadkomma förändringar, men det tar sin tid. Glädjande nog kommer vi nästa år att få en orkester med en fullständigt jämställd repertoar. Det är Stockholms Läns Blåsar- och Stråksymfoniker som under rubriken *Skippa helskäg* – de tänker kanske på Brahms – presenterar en helt jämställd repertoar, och det gäller såväl kompositörer som medverkande. När det gäller verken är det speltiden man har räknat, inte antalet verk, så repertoaren är verkligen i grunden jämställd.

Den fråga som stått mest i fokus den senaste tiden är sexuella trakasserier på landets teatrar. Mycket har redan sagts och skrivits om detta. Även om många i branschen inte känt igen sig och tyckt att debatten målat upp en bild av arbetsförhållandena på och bakom landets scener som inte känts helt rättvisande har debatten haft det goda med sig att det har blivit mycket lättare att tala om dessa problem och få genomslag för olika åtgärdsförslag.

Många scenkonstinstitutioner har de senaste månaderna samlat sin personal för korta och längre genomgångar av lagstiftning och interna handlingsprogram mot diskriminering och inte minst gått igenom rutinerna för hantering av inträffade fall av diskriminering.

Ekots undersökning visar dock att det finns mycket kvar att göra. Jag vet att våra motparter är intresserade av ett fortsatt utvecklingsarbete. Den allra senaste tiden har vi blivit approacherade av Filminstitutet som tillsammans med Svensk Scenkonst och Teaterförbundet vill gå vidare med ett utvecklingsarbete som inkluderar även filmen, som har pekats ut som ett bristområde här. Vi har tänkt oss att inleda med seminarier. Om ett år hoppas vi kunna genomföra en ny enkätundersökning till alla våra anställda, och då inte bara inom teaterområdet. Den ska ta fasta på förhållandena under det senaste året och förhoppningsvis ge en god bild av nuläget. Vi kan bara hoppas att den kommer att visa att vi kommit ytterligare en bra bit på väg mot en verkligt jämställd scenkonst utan diskriminering av något slag.

Ordföranden: Vi går vidare till Svensk Scenkonsts motpart Teaterförbundet som representeras av Ulla Svedin. Teaterförbundet är ett fackförbund inom scen-, film- och mediebranschen. Medlemmarna är yrkesverksamma artister, tekniker och administratörer inom teater, film, radio, tv och bio. Ulla Svedin är också ordförande i arbetsgruppen för jämställdhets- och diskrimineringsfrågor på Teaterförbundet.

Ulla Svedin: Jag är också skådespelare sedan 30 år tillbaka. Teaterförbundet har arbetat med jämställdhetsfrågor sedan 1989, och jämställdheten har varit en prioriterad fråga sedan ett kongressbeslut 1994. De utgångspunkter vi har för arbetet med diskrimineringsfrågorna bygger på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och tanken om allas lika värde oavsett yrke eller anställningsform. Vi grundar oss också på uppfattningen att det både i det omgivande samhället och inom vår bransch råder en könsmaktsordning.

Det finns en självbild i branschen, vilket flera har varit inne på, att arbetet med konst i sig gör att vi alla är goda humanister och att konsten och konstnärligheten ges en överordnad betydelse. Därmed kan man förklara olika typer av beslut, till exempel ojämn fördelning av makt och resurser, med att det är konstnärliga beslut. Det är överväganden som man inte behöver redovisa grunderna för. Ingen vill vara okonstnärlig, och därför är det lätt att komma undan med en sådan förklaringsmodell. Det är helt klart att detta förhållnings-sätt gynnar män och missgynnar kvinnor generellt sett. Det framförs ibland också en uppfattning att jämställdhets- och genusperspektiv är något som lagts på konsten uppifrån från regering och riksdag. Jag menar att det kommer underifrån och att ni faktiskt har lyssnat på oss. Tack för det!

Av våra medlemmar går ca 70 procent mellan olika uppdrag och visstidsanställningar. Bland artister är siffran ca 90 procent, bland musikalartister 100 procent. När det gäller teknisk och administrativ personal är det lite bättre,

men där ökar visstidsanställningarna ganska mycket. Till exempel filmarbetare är visstidsanställda eller kanske till och med säsongsanställda. Att vi dessutom har arbetsledare, regissörer, koreografer, scenografer, som nästan uteslutande är visstidsanställda är förstås ett problem. Det är allmänt känt att arbetsledningen sätter tonen på en arbetsplats och i ett arbetslag, och här byter vi arbetsledare så ofta som var tredje månad ibland.

Vi är överens med arbetsgivarna på scenkonstområdet, och jag tror även på film- och tv-området, om att det är viktigt att vi får fram resurser för att kunna ge dessa arbetsledare en utbildning, såväl teoretisk som praktisk, i hur man arbetar med genusperspektiv och andra kritiska perspektiv i ledarskapet och i gestaltungsarbetet, alltså att man kan göra medvetna och aktiva val.

Det finns en myt, vilket flera har varit inne på, att geniet per definition är en man. Det ger också att de som skriver för och regisserar på de stora scenerna och gör spelfilmer oftast är män.

När det gäller sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön handlar det ytterst om makt och maktutövning. Det är beklagligt att människor inte känner trygghet i att vända sig till oss som facklig organisation när det sker trakasserier. Det är givetvis också beklagligt att man inte kan vända sig till sina närmaste chefer. Vi ska gestalta alla former av mänskligt liv, till exempel uttrycka djupaste åtrå för en människa vi kanske inte har träffat mer än två veckor. För att kunna göra det och jobba med det som är vårt yrke, alltså att gestalta, måste man kunna känna sig helt trygg i arbetet på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön förminskar människors livsutrymme och hindrar människor från att göra ett bra jobb.

Det finns många olika maktförhållanden beroende på strukturen i branschen, vilket flera har varit inne på. Jag som tillsvidareanställd är nästan ett ufo i denna bransch. Vi är kanske 230 skådespelare av 2 300 som är tillsvidareanställda. Jag har makt på ett sätt i förhållande till de flesta visstidsanställda. Det finns också visstidsanställda som har ett starkt renommé i branschen och kan ställa sina egna villkor.

Det finns uttalade maktstrukturer; det är en ganska hierarkisk värld. Det finns också dolda maktstrukturer, och de är svårast att komma åt. De måste kartläggas, för där ligger en hel del av problemet.

Ett medvetet arbete med att omfördela makt och resurser på ett mer jämställt och jämlikt sätt kommer också med säkerhet att synliggöra genier som är kvinnor, människor med utomnordisk bakgrund och så vidare, för de finns naturligtvis.

Utbildning talade Sture Carlsson om. Vi anordnar många utbildningar för våra medlemmar och på arbetsplatser, framför allt tillsammans med Svensk Scenkonst och inte minst när det gäller att förebygga och hantera sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Ordföranden: Näst på tur är Charlotta Denward som är chef för produktionsstöd vid Filminstitutet. Stiftelsen Svenska Filminstitutet arbetar för att stärka den svenska filmen i alla led.

Charlotta Denward: Som produktionsstödschef på Svenska Filminstitutet är jag chef över våra fem filmkonsulenter och den avdelning som delar ut produktionsstöd till svensk film. Jag är här för att berätta om Filminstitutets arbete för att skapa en mer jämlik och jämställd filmbransch. Filminstitutet delar ut stöd till svensk filmproduktion via konsulenterna. Genom de miljonbelopp som beviljas till vissa filmer, har förstås filmkonsulenterna en enorm makt över de filmer som produceras i Sverige och därmed över vilken bild av människan, samhället, män och kvinnor som massproduceras och i vissa fall också når en stor publik.

Filmkonsulenterna arbetar efter kriterier för sitt urval. Det främsta kravet är att stöden ska fördelas till film av hög kvalitet. Men ett enskilt filmprojekt är bara ett. Konsulenterna ska också titta på repertoaren som helhet, alltså vad resultatet som helhet blir av stödfördelningen. Vi vill se en bred biografierpertoire. Svensk film ska spegla hela landet och skildra olika aspekter av svenskt liv: ålder, kön, stad, landsbygd och så vidare.

I 2006 års filmavtal fick Filminstitutets konsulenter ytterligare ett uppdrag. Uppdraget kom från filmavtalets parter, det vill säga film- och tv-branschen och staten. I 4 § i avtalet står: ”Senast ett år före avtalsperiodens slut bör endera könet, räknat i antal projekt som får stöd, vara representerat till minst 40 procent inom kategorierna manusförfattare, producent och regissör.”

Vi kallar det kort och gott för vårt 60/40-mål. Det har fått stor betydelse i vårt dagliga arbete. Jag skulle vilja påstå att konsulenterna genom utbildningar och ständiga diskussioner om detta har fått en helt ny blick när de tittar på projekt i dag jämfört med hur det var för några år sedan. Det här är ett mål som vi ständigt följer upp, och vi tar fram siffror för hur situationen har förändrats.

Jämför man premiärsatta långa spelfilmer med konsulentstöd under förra avtalsperioden, 2000–2005, med denna avtalsperiod, 2006–2009, ser man att andelen kvinnor av stödda regissörer, manusförfattare och producenter i projekten blivit större. Det har alltså glädjande nog skett en ganska markant ökning.

Anledningen till att jag har begränsat mig till filmer med konsulentstöd är att det är det område som vi kan påverka med kulturpolitiska styrmedel. Målet i 4 § gäller filmer som får produktionsstöd.

Även när det gäller fördelade stöd under innevarande avtalsperiod ser vi en utjämning. Vi kan konstatera att under de senaste två åren uppnås nästan målet vad gäller producent och manusförfattare. På regisidan är det betydligt svårare.

Men ni som följt med i debatten under vintern vet att det ser väldigt dystert ut på repertoaren. Där är det mycket färre kvinnor i alla dessa funktioner. Helhetsbilden är inget att yvas över. Varför är det så?

Jo, ganska mycket film görs i Sverige utan stöd från filmkonsulenterna - av obändig vilja och nästan utan pengar eller som kommersiell spekulation och nästan uteslutande av män. Av 71 filmer totalt har 8 procent haft en kvinnlig regissör. Helhetsbilden blir inte lika ljus som om man bara tittar på våra stöd.

Vi når inte den här kategorin med kulturpolitiska insatser mer än indirekt. Så småningom kommer effekten av vår stödgivning att spilla över, men det kommer nog att ta ganska lång tid.

Vi tycker trots allt att vi nått en bit med vårt arbete mot en jämnare fördelning av produktionsstöden, även om vi långt ifrån är framme. Problemet med att så få kvinnor vill bli regissörer startar tidigt, långt innan de kommer till Filminstitutet. Andelen sökande projekt med kvinnlig regi ligger bara mellan 25 och 30 procent. Vi menar att riktade insatser som ska få ordenligt genomslag måste sättas in tidigt. Vi måste bredda basen av kvinnor som vill arbeta med film. Vi har sökt medel för att i samarbete med de regionala resurscentrumen stödja verksamhet riktad till unga kvinnor. De behöver självförtroende, nätverk och teknikkunskaper.

Som Sture Carlsson nyss berättade har vi också tagit ett initiativ för att arbeta tillsammans. Vi på filmens område känner att vi ligger efter. Vi behöver lära av och samarbeta med Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Filmproducenterna för att arbeta aktivt med dessa frågor, inte bara kvantitativt utan också kvalitativt.

Under det senaste året har vi vikt 15 stora utvecklingsstöd om 250 000 kronor vardera till projekt med lovande kvinnliga regissörer. Det roliga var att det var lätt att hitta dessa 15 projekt. Det finns många som är på väg upp och in.

Vi vill också hålla diskussionen levande. Det är viktigt att tala om detta, både internt hos oss och externt genom utbildningar, seminarier, rapporter och liknande. Den 29 april presenterar vi på Filmhuset en rykande färsk rapport om 00-talets regidebutanter. Det är inte helt igenom roliga siffror, men mycket intressanta. I oktober anordnar vi dessutom en heldag om innehållet i våra filmer: Vems berättelser är det vi ser? Vem får synas på vita duken?

Ordföranden: Näste talare är Staffan Rydén, rektor vid Högskolan för scen och musik vid Göteborgs universitet. Han var vice vd för Kungliga Dramatiska Teatern fram till 2008 och har också ett förflutet som vd för Folkoperan som han var med och startade.

Staffan Rydén: Jag tackar för inbjudan. När det var som mest hallå om undersökningen som gjordes av Dagens Eko kallade kulturministern Svensk Scenkonst och Teaterförbundet till ett möte. I ett Ekoinslag från detta möte hörde jag kulturministern säga: Vad gör man egentligen på högskolorna? Det är ju där allting börjar, och där måste framtidens artister danas på rätt sätt. Det har hon alldeles rätt i.

I Göteborgs universitets strategiska plan står det att vi ska ha kreativa studie- och forskningsmiljöer som främjar ett kritiskt förhållningssätt hos studenter och anställda och därmed påverkar samhällsutvecklingen positivt. Det är vårt grunduppdrag, och det gäller alltså såväl lärare som studenter.

I enlighet med detta startade ett projekt, nämligen att gestalta kön – som har nämnts tidigare i dag – vilket genomfördes mellan 2007 och 2009. Det var ett samarbetsprojekt mellan teaterhögskolorna i Malmö, Stockholm, Luleå och Göteborg. Det var också det första projektet, såvitt jag vet, på detta område. Det involverade både studenter och lärare. Båda kategorier skulle lära sig från scratch under det att projektet genomfördes, vilket skapade vissa problem. Man är helt enkelt inte van vid att lärarna inte vet vad man ska lära sig innan man börjar processen. Det här skapade en intern diskurs inom universitetet som gör att vi på det projektets grund kan fortsätta i dag med en helt annan medvetenhet om hur ett sådant här projekt kan genomföras.

Det har också sagts här i dag att musiken ligger efter teatern på detta område; det finns inte ens ett problem på samma sätt som det finns ett problem inom teatern. Högskolan för scen och musik innehåller utbildning av skådespelare, operasångare, musikalartister, musiker och musiklärare. I och med att vi har allt detta inom vår egen skola är steget att fortsätta gestalta kön med ett nytt projekt lätt att ta. Det heter Musik och genus och började i höstas. Det är treårigt, och vi har fått ett anslag på 2,2 miljoner kronor från Delegationen för jämställdhet i högskolan för att genomföra projektet. Vi har även fått ett kompletterande bidrag från Kulturrådet.

Projektet börjar med att vi undersöker våra egna normer. Det är alltså ett mycket brett sätt att angripa frågan. Man brukar tala om att vi ska ta fram ett normkritiskt förhållningssätt, just för att bli medvetna om de normer som man brukar säga sitter i väggarna. Högskolan för scen och musik arbetar för att ha det vi kallar kompletta miljöer. Det innebär att vi bedriver grundutbildning så att man som kandidat på universitetet kan komma ut som skådespelare, men vi bedriver också masterutbildning och forskning. Det gör att vi har flera forskare inom högskolan som hjälper oss att med att under ett första förberedande år ta reda på och lära oss om våra egna normer och hur vi kan se på dem på ett kritiskt sätt.

Vi kommer inte så mycket som i projektet med att gestalta kön ägna oss åt att ta fram texter från den stora teaterlitteraturen där man hanterar genusfrågan på olika sätt, utan vi går mer in i våra egna processer och tittar på hur vi hanterar antagningsprocesserna till högskolan, hur vi hanterar utbildningen, hur vi hanterar situationen i utbildningsmomenten mellan lärare och studenter och hur vi hanterar examinationer – alltihop utifrån ett normkritiskt förhållningssätt och med ett genusperspektiv. Genomförandeåret är nästa läsår, och sedan har vi ett utvärderingsår.

Med detta i bagaget tror jag att studenterna som kommer ut i våra orkestrar och på våra teatrar – tyvärr inte på våra dansinstitutioner, men vi hoppas kunna få utbilda även dansare – kommer att ha en helt annan grund och något att tillföra den interna debatten på dessa institutioner, nämligen ny kunskap.

En annan fråga som jag också har tagit initiativ till hos Svensk Scenkonst handlar om gränslandet när våra studenter går ut och praktiserar på teatern. Det är inte många år som det har funnits ett renodlat kontrakt mellan teatern och högskolan om hur villkoren för studenten ska vara de månader denne är

ute på praktik. I dagens kontrakt saknas också helt och hållet ett avtal om att teatern som tar emot praktikanten också har ett renodlat arbetsmiljöansvar för denne. Vi har sett i undersökningar bland studenter på Högskolan för scen och musik att 4 procent både 2005 och 2008 upplevde att de hade blivit sexuellt trakasserade på något sätt. Undersökningen i projektet med att gestalta kön säger att talet är 20 procent. Här saknas att 20 procent avser trakasserier man upplevt som praktikant på en teater. Även om undersökningarna inte är gjorda på samma sätt kan man tro att det är ett ökat antal fall när man är ute på praktik. Jag är mån om att detta inte ska fortsätta, och därför behöver vi ha en överenskommelse där teaterchefer och institutionschefer tar ett uttalat ansvar för arbetsmiljön för praktikanten. Jag hoppas att Svensk Scenkonst kan hjälpa oss att genomföra detta redan till hösten.

Jag vill även säga något ord om forskning. Man säger svepande att teatern är en arbetsplats där sådant här kan förekomma på ett annat sätt eftersom vi arbetar med känslor. Vi ska gestalta liv och mänskliga öden på alla sätt på scenen. Vi använder våra egna kroppar i vårt arbete. Därmed säger man att toleranströskeln måste vara högre. Jag tror inte att det är nödvändigt, vilket någon tidigare talare också sade. Man måste dock titta på forskning som ser på hur en repetitionsprocess fungerar. Sådan forskning finns i dag på sociologiska institutionen i Stockholm. Även om den inte är dedicerad just till detta perspektiv tror jag att den kan användas för att göra medarbetarna på teatrarna mer kunniga i hur en repetitionsprocess fungerar.

En av våra skådespelarkolleger här i salen sade nyss att man på två veckor ska kunna verka djupt förälskad i en person som man inte kände två veckor tidigare. Processen bygger på en mängd överenskommelser som man kommer fram till på väg till en premiär. Det är när överenskommelserna inte hakar i varandra på rätt sätt som någon kan uppleva sig bli trakasserad.

Kan kunskapen om detta överföras till dem som är administrativt ansvariga på en teater och jobbar tillsammans med den konstnärliga ledningen och dessa administrativt ansvariga, ofta någon typ av producent, också får befogenhet att ingripa, kan vi i viss mån organisera bort problemet. Detta återkommer jag gärna till under utfrågningen.

Ordföranden: Då har vi kommit till dagens sista inledare som är Lena Endre, skådespelare vid Sveriges nationalscen Dramaten. Hon har varit verksam som skådespelare sedan 1984, om jag inte har läst fel på hemsidan.

Lena Endre: Jag skulle gärna vilja lägga siffrorna från Ekots undersökning på bordet så att vi alla vet vad vi pratar om. Av kvinnorna inom skådespelarbranschen är det 290 som har svarat. Av dessa anser 45,5 procent, därav mediernas varannan svensk skådespelerska, att de någon gång under sitt yrkesverkssamma liv har blivit sexuellt trakasserade. Då pratar vi alltså om 132 personer, och vi vet inte riktigt vilket årtionde det handlar om.

De trakasserier som skett de senaste tolv månaderna avser 11 procent av dem som svarat ja, det vill säga 14, spridda över landet. Vi är 1 300 kvinnliga skådespelare anslutna till Teaterförbundet i dag.

Det är illa för de 14 som har blivit utsatta, verkligen. Men det är lika förfärligt att se hur statistik används på ett så oförsiktigt sätt och sedan blåses upp i medierna, som får det till en sanning att varannan svensk skådespelerska får illa vid landets teatrar. Jag skulle vilja säga att det inte är att undra på att jag och många kolleger med mig inte känner igen sig. Så här ser inte vår vardag ut, vill jag hävda. Det gör den inte nu när jag är lite äldre och etablerad, men det gjorde den inte heller då jag var ung och kom ut från Scenskolan.

Jag vill bara säga att det är viktigt att inte rusa i väg i debatten och anta att den här statistiken är representativ för hela branschen när den kanske inte är det.

Hur ska vi förmå människor med makt att avstå från att missbruka den? Teatern, för inte tala om filmen, är en hierarkisk anordning.

Att skapa med sin egen kropp gör det svårt att bedöma hur det går ut i salong eller till en kamera. Det behövs en regissör, en mottagarens öga med en övergripande konstnärlig vision. Det är självklart att den personen har en stor makt. Därför gäller det att det är en snäll person, omtänksam, pedagogisk, rättvis och är konstnärligt förtroendeingivande. Men en regissör är inte heller mer än en människa och kan ha tvivel på sin konstnärliga kvalitet, drabbas av prestationsångest, precis som skådespelare.

Allt sådant här är vardagsmat på teatern. Vi förstår i 99 fall av 100 den person som ångesten drabbar. Vi stöttar varandra, vi kommer med förslag, vi uppmuntrar till fortsatt arbete, vi skämtar att det är den gamla vanliga tvåveckor-före-premiär-ångesten, och så vidare. Om någon i en sådan situation uttrycker sig vårdslöst, använder fel ord eller oavsiktligt trampar någon på tårna ses det med ganska förlåtande ögon, för vi ser att den här personen strider en inre kamp. Jag skulle vilja säga att förståelse är ett ledord inom allt arbete.

Att verkligen begripa vad vi sysslar med är inte lätt, men jag skulle vilja läsa några strofer av Pindaros:

*Vad äro vi? Vad äro vi ej?
Skuggan av en dröm är människan
Men faller en stråle av gudasänd glans på vår väg,
då vandra vi i förklarad ljus
och ljuvt blir livet.*

De här raderna tycker jag passar bra för att beskriva den process vi arbetar med. Vi söker hela tiden den där strålen av sanning som ska göra att vi förstår stycket vi spelar och känslan hos karaktären vi gestaltar. Jag tror att ni förstår att det här arbetet kräver en total öppenhet, mod, avmaskering av den egna personligheten, och i det ögonblicket är man mycket sårbar.

Allt det här vet varje skådespelare och varje regissör. Vi är medvetna om minsta skiftning hos den andra. Vi registrerar det noggrant, vi pratar om det, vi analyserar det in i minsta detalj. Jag tror aldrig jag har varit med om att någon har varit oförsäkäm i ett sådant här sammanhang och kommit undan med det. Tvärtom, om min roll eller motspelarens roll har varit grov i handling eller ord brukar vi alltid direkt efteråt fråga: Är det okej för dig att jag gjorde på det sättet? Tog jag i dig för hårt? Hur kändes det för dig när jag gjorde så där? Säg till om det är obehagligt.

Det hör till ovanligheter att vi tvingas av någon regissör att utföra obehagliga saker som vi inte har varit medskapare till. Det är i så fall en väldigt korkad regissör, och det skulle gå ut över föreställningen.

Sexualiteten då? Det är en självklar beståndsdel i vårt arbete. Nästan alla pjäser handlar om vad vi gör för att få kärlek, vad vi tar oss till om vi känner oss oälskade, hur man blir galen av kärlek, hur vi sluter oss om vi blir rädda för kärlek.

Som sagt tidigare är vi tvungna att bryta ned naturliga barriärer mellan oss väldigt fort. Vi ska ta på varandra, vi ska bråka med varandra, vi ska kyssa varandra, etcetera. I vilket annat yrke gör man så? Det är klart att vi har ett annat sätt att vara mot varandra än på ett kontor, och vi kommer varandra väldigt nära.

Här är det lätt att gå över gränser, för de är redan så utsuddade. Det är lätt att bli förälskad också. Det är lätt att bli förälskad i en människa som blottar sig.

Det här är våra arbetsvillkor. Hur ska vi sätta upp skyddsmurar som ska gälla för alla situationer i en sådan här arbetsprocess? Det är nästintill en omöjlighet. Kroppen, sexualiteten och allt som utgör en människa lägger vi upp på fat inför varandra. Det är våra arbetsverktyg.

Däremot är vi lika känsliga om någon skulle utnyttja en sådan här situation privat, om vi känner att det är privata aversioner eller attraktioner som kommer till uttryck och påverkar arbetet negativt. Sådant syns lika tydligt.

Jag har upplevt mindre trevliga regissörer. Två har varit kvinnor, två har varit män.

Den här ängsligheten nu att just teatern och filmbranschen skulle vara värre än någon annan tycker jag är ganska hemsk. Undersökningen som den har presenterats tycker jag är otroligt missvisande för en bransch där de allra flesta jobbar under ovanligt jämlika förhållanden. Jag har aldrig känt att min kreativitet skulle vara mindre värd än en mans.

Jag skulle i stället vilja lyfta fram en helt annan huvudproblematik. Att det finns människor som missbrukar makt vet vi, och det gäller både män och kvinnor. Men i dag har makten mer och mer förskjutits från konstnärerna till tjänstemän och producenter. Skådespelarna har nästan ingen makt alls i dag. Det gäller i hög grad regissörer också. Ta ett exempel som Filminstitutet med konsulenterna som delar ut pengar, som sedan några år tillbaka helt avstår från att träffa regissörerna. De träffar bara producenterna som kan ha flera projekt på gång samtidigt. De utövande konstnärerna och upphovsmännen,

vars idéer filmprojekten baseras på, får alltså inte tillfälle att prata för sin egen film själva. På teatrarna är det inte ovanligt att all förhandling om roller och pjäser sker helt utan skådespelarnas medverkan eller vetskap. De får inte reda på om det finns alternativ, utan ser helt plötsligt sitt namn på en lista att de förväntas vara med.

Det här avspeglas främst på lönelistorna. Skillnaden mellan de högst betalda cheferna och skådespelarna har skenat i väg. Cheferna har i dag tre gånger så mycket betalt.

Jag skulle vilja säga att det är den växande hierarkin i de här systemen som är ett mycket större problem än kön. Det gäller inom både teater och film. I dag ska allt som inte är kommersiellt i princip bort. En föreställning som inte drar fulla hus är lika med en dålig föreställning. En film som inte får så stor publik är lika med en dålig film. Upphovsmän förs åt sidan, och beslutsfattare, det vill säga producenter och chefer, avgör vad som är god konst, film och teater. Då undrar jag: Är det främjande för konsten?

Inom teatern är oron stor att salongerna inte ska vara fullsatta, och ängsligheten över vad vi ska spela kan lätt föra oss bort från det konstnärliga och in i underhållningens lättsammare värld. Är det en önskvärd situation och utveckling på institutionsteatrarna?

Jag hoppas att vi kan våga ta ett så besvärligt ord som kvalitet i vår mun och prata om vilket kulturklimat vi skulle önska oss i Sverige. Könet är inte problemet, utan ängsligheten, ängsligheten att tycka fel, ängsligheten att inte säga ifrån, ängsligheten att pröva osäkra kort, ängsligheten att inte våga balansera på gränsen av sin kunskap och fiaskots rand. Jag tror att det är bara där som vi kan skapa någonting nytt.

(kaffepaus)

Vice ordföranden: Under pausen har vi haft tid att smälta de inlägg som har hållits och kanske också det faktum att man hinner med väldigt mycket på sju minuter. Det är en fördel om frågor och svar blir något kortare än så.

Nu är tanken att vi ska ha en liten frågestund. Frågorna kan riktas direkt till dem som man vill ha svar från. Men ni som är här för att ge fakta och svar kan ge svar även på frågor som inte ställs till er om ni känner att ni vill komplettera.

Anne Ludvigsson (s): Jag tackar för mycket intressanta föredrag och en intressant förmiddag.

Vi ser och förstår att det pågår ett arbete och att det är en ökad medvetenhet om maktstrukturer och vikten av genuskunskap.

Med tanke på det sista inlägget före pausen är det så många känslor inblandade. När man diskuterar jämställdhet är det viktigt att man ser till funktioner och strukturer och att man avpersonifierar det hela. Jag har stor erfarenhet av jämställdhetsarbete inom politiken, och jag vet därför hur svårt det

är. Men jag delar också uppfattningen att offentlig finansiering inte ska stödja maktstrukturer. Därför tror jag på politisk styrning. Jag vill också säga att jag inte ser kön som något problem. Jag ser kön som en möjlighet.

Vi har styrmedel. Vi har en antidiskrimineringslag, vi har regleringsbrev och vi har krav på jämställdhetsplaner, även om de har urholkats lite grann och det är krav på sådana först vid 25 anställda.

Min fråga är: Varför fungerar det inte? Är det för luddigt i dessa regleringsbrev? Är sändaren otydlig? Vi har en regering och en kulturminister som kanske är lite otydliga. Kulturministern menar att kvalitet och jämställdhet konkurrerar med varandra, och då måste kvaliteten stå högre. Är det ett problem? Är mottagaren inte mottaglig för de jämställdhetsplaner och lagar som finns?

Jag undrar alltså: Vad behöver göras? Vi är politiker, och vi vill naturligtvis ha lite tydliga besked. Jag riktar frågan till alla som har pratat i dag. Det handlar om de tre viktigaste delarna som vi som politiker behöver göra något åt nu för att fortsätta det förändringsarbete som jag nu ser pågå och som måste göras internt. Men vad kan vi som politiker göra för att skynda på denna process?

Birgitta Englin: Jag tror att ett bra förslag är att göra branschens företrädare medskapande i hur de skulle vilja reglera detta mellan sig själva och staten och på vilket sätt som de skulle vilja ha en uppföljning.

I vår SOU föreslog vi att man skulle arbeta efter principen följ och förklara. Det innebär att varje institution skulle göra sin egen analys av problemställningar på området och lägga fram förslag till handlingsplaner och mål för hur man ville förändra och förbättra resultaten på området. Sedan skulle man kunna återrapportera enligt principen följ och förklara. Det innebär att om man klarar de mål som man har satt upp och är överens med staten om att man ska klara under ett år är det okej. Klarar man dem inte förklarar man varför. Då får staten på ett helt annat sätt möjlighet att se varför man inte klarar dessa mål. Beror det på brist på resurser, beror det på brist på kompetens, eller beror det på bristande ledarskap? Det är de saker som man kan åtgärda från regeringshåll.

Det finns en stor möjlighet för oss att samverka med andra sektorer som har gjort ett omfattande arbete på området att åtgärda kompetensbrister. Men vi ska inte blunda för att vi kanske kan behöva resurser också för att åtgärda detta om vi ska göra det med bibehållen takt och hastighet i den verksamhet som vi redan har.

Charlotta Denward: Jag ska haka på det som Birgitta Englin sade. Det intressanta i vårt fall är att vi har ett filmavtal som reglerar hela vår verksamhet. Parterna i det är filmbranschen själv och staten. I och med att § 4 kom in och avtalets parter skrev under den och sedan gav Filminstitutet ett uppdrag finns det ett sammanhang där de har förbundit sig att medverka till att detta mål

uppfylls. Det hade varit mycket svårare för oss att driva denna fråga gentemot branschen till exempel om detta inte hade funnits.

Jag vill för vår del säga att man ska se till att det i ett framtida filmavtal finns kvar den sortens skrivning som uppmuntrar och ger uppdrag till ett sådant arbete. Sedan är det förstås vår uppgift att hitta på sätt hur vi ska göra det och driva det på olika sätt.

Att det inte går fortare beror på att det är ohyggligt gamla strukturer som ska förändras. Jag har ganska många gånger varit med om att läpparnas be-kännelse är väldigt vidlyftig. Men när det kommer till konkret handlande sitter man ändå fast i ett gammalt beteendemönster.

Det handlar mycket om att få människor – och de som vi jobbar med är filmkonsulenter – att upptäcka sig själva.

Vi brukar ibland lite slarvigt säga följande: Varför blir vi så provocerade om en kvinna sitter framför dig och inte ler och vill ha djävligt mycket pengar?

Man förväntar sig lite olika sätt att hantera saker. Det kan sitta ganska ytligt. Men vi behöver jobba med det.

Vi vill alltså fortsättningsvis ha § 4.

Sture Carlsson: Det finns två verkningsfulla politiska styrmedel, och det är resurser samt regler och direktiv. Jag tror att branschen har uppfattat de senaste årens utveckling så att resurserna har blivit allt knappare och att reglerna och direktiven har blivit allt fler. Det är väldigt många regler och anvisningar som ska följas, och man måste prioritera hårt i en situation där det var länge sedan som vi fick täckning för kostnadsutvecklingen på bidragssidan. Det gör att den ekonomiska styrningen blir viktigare och viktigare. Produktionstakten kanske blir hetsigare. Vi har aldrig haft så många uppsägningar inom teaterområdet som vi hade under förra året.

Det säger något om situationen. Ofta försöker man då dra ned på den administrativa sidan för att skydda de konstnärliga resurserna. Det gör att utvecklingspersoner, till exempel konstnärliga visionärer, personalutvecklare och så vidare, kanske får stryka på foten, och man gör administrationerna än mer anorektiska än de var tidigare. Det gör också att det blir lite utrymme för utvecklingsfrågor av denna karaktär och av andra karaktärer därför att så mycket måste koncentreras till att få fram den direkta produktionen.

Nu har man på många håll ändå försökt prioritera dessa frågor, men det sker i en ständig kamp om institutionens ekonomiska överlevnad. Detta är en del av resultatet av det ekonomiska klimat som för ögonblicket råder i branschen.

Ulla Svedin: Jag kan bara hålla med Sture Carlsson om det som han säger. Från vårt håll ser vi också att det finns sådana problem.

JämO:s granskning för några år sedan nämndes här. Den visade att det fanns brister inom kulturområdet. Vi från Teaterförbundet anser att det är

olyckligt att man nu inte behöver göra en jämställdhetsplan om man har färre än 25 anställda. Därmed faller till exempel i stort sett alla fria grupper bort från det kravet. Man mäter antalet anställda den 31 december. Det innebär till exempel att produktionsbolag som producerar film också faller utanför kravet.

Även om det finns ett krav på att man ska bedriva jämställdhetsarbete ser vi det i alla fall som att ett planmässigt arbete är det bästa sättet att bedriva det på. Vi tycker också att det är olyckligt att man inte behöver följa upp och uppdatera planen mer än vart tredje år. Det ser vi som en backlash för detta arbete.

Katri Linna: Först och främst vill jag säga att det bara är att titta på bilden och konstatera att det konstnärliga skapandet inte skiljer sig från annan verksamhet såtillvida att könsmaktsordningen består om man inte gör någonting aktivt mot den. Därför är det viktigt att man styr processerna både utifrån vilka lagkrav som man har som arbetsgivare och utifrån de politiska medel som finns tillgängliga för att styra medelstildelningen helt enkelt.

Jag tyckte att Filminstitutets inställning var glädjande, att man inte bara begränsar sig till att bland de sökande försöka välja ut kvinnliga företrädare. Jag tycker att det är en väsentlig sak för alla som hanterar statliga medel att sträcka ut sitt ansvarsområde gentemot allmänheten och även mot dem som ännu inte hört av sig till myndigheten. Det gäller även min egen myndighet där genomsnittsanmälaren tenderar att bli en medelålders man om vi inte gör någonting särskilt för att sprida kunskap om myndigheten och vilket skydd som finns mot diskriminering. Men det gäller även andra.

Jag hörde en gång Kulturrådets representant konstatera att man var bekymrad över att man inte fick in så många anmälningar från romer. Eller rättare sagt hade de anmälningar som kom så låg kvalitet. Därmed kunde man inte göra någonting för att öka kulturbidraget till de romska grupperna.

För mig är det självklart med ansvaret. Man borde direkt reflektera över detta och säga: Varför är det på detta sätt? Vad kan vi göra för att lära ut hur man gör en bra ansökan? Vad krävs det för att kunna få bidrag?

Då tycker jag att det var viktigt att vi konstaterade att vi har ansvar för att försöka få fler kvinnor att göra ansökningar.

När det gäller diskrimineringslagstiftningen tycker jag att individskyddet är relativt gott. Jag kan inte säga att man borde göra någonting särskilt för att förändra lagstiftningen.

Däremot när det gäller de krav som finns på aktiva åtgärder i fråga om jämställdhetsplanens område är lönekartläggningsbestämmelserna i dag relativt detaljerade och fungerar väl om man bara har resurser att granska dem. Där har facken en stor roll.

Men när det gäller övriga områden som tar sikte på rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier gäller följande. Om man tittar specifikt på sexuella trakasserier är lagen relativt detaljerad. Det finns relativt väl anvisat vad man ska göra för att uppfylla lagens krav. Det gäller bara att göra det och framför allt implementera det som tas fram inom organisationen. Det är i detta sam-

manhang som det oftast brister. Man har en plan som talar om vilka mekanismer som utlöses om något liknande inträffar. Men det finns inte kunskap om den, och det finns inte tillit till arbetsgivarens företrädare för att man ska våga göra en anmälan till exempel.

Men vad gäller de övriga delarna har det nyligen avslutats en utredning där DO har lämnat många förslag på ändringar som det inte har tagits fasta på och som går ut på att man får tydligare krav i lagen kring till exempel rekryteringsprocessen så att man kommer ifrån att man tar hänsyn till ovidkommande förhållanden när man rekryterar och att man kvalitetssäkrar rekryteringen. Det skulle i lagen tydligare kunna formuleras vilka krav som gäller.

Vi har också varit emot gränsen på 25 anställda i fråga om jämställdhetsplaner av det skälet att en stor del av landets anställda, inte bara inom scenkonsten utan generellt, faller utanför detta skydd. Det är ofta sådana arbetsplatser där det finns en stor andel kvinnor och utlandsfödda kvinnor och där det är en stor frånvaro av facket.

Men detta är områden som kanske lämpar sig mer för arbetsmarknadsutskottets ansvarsområde.

Från facklig sida har man länge efterfrågat en särskild kunskapspeng som skulle kopplas till diskrimineringslagen för att på bred front göra det mer känt hos de fackligt förtroendevalda och de fackliga organisationerna hur man kan arbeta med diskrimineringslagen och få större genomslag för lagen, som man gjorde när LAS och MBL var nya. Det har man länge efterfrågat.

Den typen av politiska initiativ skulle kunna tas. Jag tror att det skulle kunna bidra till att vi får större genomslag för diskrimineringslagstiftningen.

Men där, precis som med allt annat, handlar det också om uppföljningen. Uppföljningen är ofta det som brister i alla olika politiskt styrda instrument som finns för olika jämställdhetsåtgärder.

Staffan Rydén: Jag har två tankar. Den ena är att för dem som redan arbetar på högskolor och institutioner handlar det om kompetensutveckling och brist på resurser, som flera har varit inne på. Man tänker på satsningen för ungefär tio år sedan då arbetsgivarna betalade datorer för att alla skulle kunna ha en dator hemma. Sverige leder nu, såvitt jag förstår, i världen när det gäller datavana och att alla är uppkopplade till nätet hemifrån.

Om man skulle våga sig på något liknande experiment som inte omedelbart leder till att man säljer prylar och ökar bnp på det viset utan faktiskt ökar kunskapen skulle ett initiativ kunna vara kompetensutveckling genom ett projekt som DO här nämner. Det skulle kunna vara ett tillfälligt sådant sätt att försöka höja nivån.

Den andra gäller forskningen eftersom det handlar om att bryta normer och att se de normer som vi arbetar och verkar under och att förstå att de över huvud taget existerar och sedan kunna tänka sig att kritiskt granska dem och ta fram nya normer. För detta behövs forskning. Pengarna går ofta till forskning om naturvetenskap och tillämpad forskning. Mindre går till samhällsve-

tenskap och humanistisk forskning. Allra minst går till forskning inom vår värld och vår sektor.

I den mån som politikerna kan påverka detta så att vi får fram projekt som till exempel Cecilia Björcks. Hon doktorerar på den högskola som jag jobbar vid om genus, populärmusik och att ta plats. Det handlar om ungdomar i dag och deras musikaliska värld och att kvinnorna tar plats på scenen nästan enbart som vokalister. De spelar inte elbas, och de spelar framför allt inte slagverk. Detta är någonting som är fullt synligt men som vi ändå inte ser eftersom vi tar det som naturligt – så ska det vara.

Det är först när vi ser detta i ett forskningsprojekt som vi också kan börja förstå att det inte behöver vara på det viset. Vi behöver en motbild eller ett alternativ.

Vi behöver mer pengar till forskning.

Olof Lavesson (m): Jag tänkte ta min utgångspunkt i den sista inledningen. Jag tror att vi kände igen oss i den reaktion som vällde över landet när Ekots undersökning offentliggjordes. Det framstod ganska snabbt en bild av att det här fanns en bransch där trakasserier och övergrepp snarare var regel än undantag. Ibland är det ganska bra att stanna upp lite när debatten har lagt sig för att se vad som ligger bakom.

Grunden för den chock som löpte genom samhället, om jag får säga så, var lite grann att man hade bilden av att konsten och kulturen var det sista område där detta skulle finnas, där man är van vid att pröva olika mönster, vända på verkligheten och vända på perspektiven.

Nu när man kan börja se lite mer nyanserat på debatten kan man fundera på följande: Är detta en bransch där det faktiskt är värre än på andra ställen? Är det särskilda förutsättningar som skapar värre problem inom scenkonstområdet än det är på andra ställen?

Jag tror också att det finns grund för att fundera över hur man ska möta eventuella problem.

Det andra gäller kulturen inom kulturen, det vill säga om förutsättningarna för skapandet eller för den verksamhet som man befinner sig i gör att det finns en annan grogrund för denna typ av problem.

Jag tror att vi är överens om en sådan verklighetsbild. Det är ingenting som är ursäktande eller som gör det acceptabelt, men det är en förutsättning för att kunna veta vilken verklighet som vi talar utifrån. Finns det någonting som skiljer denna verksamhet när det gäller hur man arbetar från andra som gör att man måste förhålla sig även till problemet på ett annat sätt? Även detta var Lena Endre inne på lite grann.

Till sist vill jag ta upp följande. Sexuella trakasserier kompliceras av en sak till, och det är att det inte ligger bara i det medvetna utövandet utan att det mycket ligger i upplevelsen när någon känner sig trakasserad eller angripen på något sätt. Det finns alltså ett ansvar även för oavsiktligt eller oaktsamt agerande. Det ställer också frågor kring hur man arbetar med den som befinner sig i ett utsatt läge med uppföljning kring den personen. Vad händer se-

dan? Hur kan man förberedas på olika sätt inför den verklighet som man arbetar i?

Jag ska ställa tre konkreta frågor. Den första riktar sig till Pia Höök skulle jag kunna tänka mig. Går det att säga att det är värre inom scenkonsten än inom andra branscher?

Min andra fråga riktar sig mer till er som arbetar inom scenkonsten eller med scenkonsten. Går det att se en förändring över tid? Detta är nämligen frågor som inte alltid har uppmärksammats i samhället på samma sätt. Man har inte heller betonat allas ansvar för dessa frågor. Men går det att se en förändring över tid även inom scenkonsten?

Min sista fråga är: Hur arbetar man med uppföljning och stöd till den person som är drabbad av eventuella trakasserier?

Pia Höök: Nej, vi kan inte säga att det är värre i denna bransch, i alla fall inte utifrån den kunskap som jag känner till i dagsläget. Samtidigt undrar jag om den frågan är så viktig att ställa. Den blev relevant när det var detta medie-uppbåd. Men jag tycker att det är bra för att det för upp frågan på agendan. Och det som jag tycker att vi kan konstatera är att fenomenet finns, och vi ser att kön spelar roll, och vi ser dessa strukturer. Om det sedan är värre här än någon annanstans skulle vi behöva mer forskning kring om vi vill ha den frågan besvarad och om vi tycker att den är viktig nog. Jag tycker att det är viktigt nog att vi har konstaterat att detta finns och att vi behöver jobba med det.

Jag försökte utifrån andra studier ta upp att detta ändå finns i denna sektor. Vad är det som kan underblåsa eller underbygga att det ändå förekommer? Då kan jag se till exempel de osäkra arbetsvillkoren och att det är en ganska informell kultur, alltså att den mycket bygger på nätverk och att det också ger upphov till mer homosociala samspel som ofta är ganska omedvetna och inte nödvändigtvis illa menade men som får exkluderande konsekvenser.

Denna informalism, om man kallar det så, i kombination med osäkra arbetsvillkor och ganska tuff konkurrens gör att dessa nätverk blir desto viktigare och desto starkare och också kan få negativa konsekvenser.

Ulla Svedin: Frågan om det skulle vara mer förekommande i vår bransch än i andra branscher är lite svårt att svara på. Vi har gjort egna undersökningar till exempel bland tekniker, och där är förekomsten av upplevda sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön större än riksgenomsnittet i motsvarande undersökningar. Det kan vi se.

Som Pia Höök säger gör visstidsanställningarna och konkurrensen att man inte gärna anmäler. Det är därför som man inte går till sin närmaste chef eller till högsta chefen, och det är därför som man inte går till facket. Man vill inte ha ett rykte om sig att vara besvärlig och ställa för höga krav i en bransch som är så pass liten och där väldigt många känner varandra. Så är det.

När man tittar på Ekots undersökning och läser de berättelser som har kommit fram i intervjuer är det ganska grova saker. Jag skulle vilja säga att många nog egentligen inte har uppfattat att det som man kanske utsätts för också är att betrakta som sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, saker som är mycket mer subtila än att man kan säga: Hallå där! Det var väl inte menat så.

Det är inte helt lätt. Det är mycket lättare om det är någon som stoppar in händerna innanför mina kläder och säger saker till mig väldigt tydligt och uttalat. Men de subtila trakasseriererna är svårare. Och man kan kanske inte alltid tala om vissa saker. Man kan kanske inte ta upp vissa saker när man jobbar med gestaltning. Man kan inte diskutera gestaltningen ur ett genusperspektiv. Det tycker jag är ett ganska stort problem för där har vi inte kommit särskilt långt.

Lena Endre: Jag kan ta ett exempel från Dramaten. När jag anställdes på 80-talet var det runt 87 fast anställda. När Ingrid Dahlberg tillträdde fick hon ett uppdrag och halverade i princip ensemblen. I dag är vi drygt 40 fast anställda. Det innebär att det är otroligt många fler frilansare. Så är det på många ställen. Även på 80-talet när det var en stor ensemble var det en stor rulljans med många frilansare. Men det finns nu otroligt mycket färre säkra arbetstillfällen, vilket skapar osäkerhet över huvud taget.

Charlotta Denward: På filmsidan är det också lite intressant därför att ett filmteam föds i samma stund som filmproduktionen påbörjas. Där finns en producent som i bästa fall har en anställning på ett produktionsbolag. Annars är alla nya när de kommer och börjar jobba tillsammans. Det har många positiva effekter därför att det skapar en oerhört stark känsla av samhörighet. Man blir som en familj. Man kommer väldigt nära varandra. Folk jobbar fruktansvärt hårt och ger mycket under denna period på kanske tre månader.

Det finns folk som inte kan tänka sig att jobba någon annanstans just för att de älskar detta sätt att arbeta. Men det innebär också att om man råkar ut för någon idiot som bär sig illa åt skiter man i att anmäla det för att man vet att man är ur detta om några veckor och att man inte ska jobba med denna människa år ut och år in, utan det är en kort period.

För arbetsgivaren innebär det i vissa fall att man inte behöver gå igenom en process att avskeda en människa som betar sig illa. Det problemet löser sig av sig självt. Nästa gång man drar i gång en filminspelning plockar man inte in den personen.

Det kan lite paradoxalt i vissa fall också finnas andra effekter av dessa korta anställningsperioder. Men då tror jag att skillnaden mellan teater, som Lena Endre beskrev, och film är att i filmens värld är hela teamet, alla, där bara under denna period. På teatern har man en blandning av folk som är fast anställda och folk som kommer in under kortare perioder. Där är till exempel

regissörer och producenter fast anställda. Det är de inte vid filminspelningar på samma sätt.

Staffan Rydén: Jag ska göra en kort kommentar. Även tillsvidareanställda, fast anställda, sångare och skådespelare på operahus och teatrar ska väljas till nya rolluppdrag om och om igen. Det kan vara en karriär på en teater som sträcker sig över 30–40 år. Det innebär att även om man har sin fasta anställning i botten finns det även där tankar om att man vill upprätthålla goda relationer till dem som så småningom önskar att man ska vara med i en uppsättning. Det gör att det inte är självklart att detta inte är ett problem bara för att man har en tillsvidareanställning.

Birgitta Englin: Jag skulle vilja svara på det här med uppföljning och stöd, kanske inte utifrån ett individperspektiv utan mer utifrån ett branschperspektiv och koppla det till den fråga som Lena lyfte fram om vi vågar diskutera detta med kvalitet.

Svårigheten är att skapa en öppenhet och en trygg situation där de här anmälningarna kan ske lätt och där vi kan åtgärda dem och komma vidare som organisationer. Det klarar vi inte i dag därför att vi inte har någon transparens när det gäller de viktiga besluten för vare sig de frilansande eller de fast anställda skådespelarna.

Det finns i dag inga motiveringar för varför man väljer den repertoar man har eller varför man rekryterar den personal man har. Man behöver inte synliggöra sina egna kvalitetsperspektiv när man sitter som gate keeper som chef, producent eller regissör. Därför uppstår inte heller en dialog mellan parterna på området om just kvalitetsperspektivet.

Det är väldigt viktigt att vi får en sådan ökad transparens för att få i gång kvalitetsdiskussionen. Naturligtvis är jämställdhet ett kvalitetsperspektiv. Jag stannar där så länge.

Katri Linna: Jag vill bara säga något kort i anslutning till detta och de frågor som nu varit uppe. Den här typen av frågor om transparens och fördelning av arbetsuppgifter handlar inte bara om val av frilansande skådespelare utan också om fördelning av arbete inom ramen för ett anställningsförhållande.

Det är just den typen av frågor som väl ryms inom ramen för lagens krav att man ska verka för jämställdhet på arbetsplatsen. Det går att specificera detta och det ska också göras. Lagen är utformad som en ram som förutsätter att arbetsgivare och fack arbetar konkret och tittar på var någonstans på vår arbetsplats vi har de fallor där vi inte arbetar med jämställda arbetsvillkor.

Detta är den typ av åtgärder som mycket väl ryms inom ramen för detta. Jag menar att man kan komma åt det genom ett aktivt arbete parterna emellan som regleras och där man kan fånga upp när det inte längre fungerar som det är tänkt. Jag vill bort från det specifika med scenkonsten till det vanliga arbetsplatstänkandet som ställer krav som ska följas upp.

Även om jag kan hålla med om att vi inte behöver definiera scenkonsten som värre än någon annan bransch är det ändå så att vi uppenbarligen också har problem i den här branschen. Vi har många faktorer. Förhållanden inom branschen är sådana att det typiskt sett borde finnas problem utifrån vad vi vet från forskningen. Det finns all anledning att vara på sin vakt.

Vi hörde också från till exempel Göteborg hur praktikanter upplever tråkasserier. Siffran går från 4 procent bland elever i högskolan till 20 procent när man kommer till praktikanterna. Det händer någonting här. Det handlar om arbetsgivaransvar helt enkelt som jag tycker att man bör säkerställa att det utkrävs.

Lena Endre: Jag vill svara på den sista frågan om uppföljning när det gäller sådana här frågor. Det är precis som det står i undersökningen. Det är 81 procent som har upplevt att de har fått stöd och hjälp av kolleger.

Just inom filminspelningar om någon känner sig utsatt på något sätt ser vi ju alla varandra och vad som händer. Det är samma sak vid en repetition på teatern. Ofta är det så att om någon är ledsen över någonting – det kan ha varit missförstånd, men också konkreta saker – pratar man med varandra om det. Då kan man också medla med tredje part. Det är vanligt.

Eftersom det är så mycket känslor på spel, som det alltid är inom både film och teater, händer det ganska frekvent. Det är ofta tumultartat. Vi pratar väldigt mycket med varandra och ventilerar. Där är den största uppföljningen. Man löser det med kolleger.

Branschen är så liten. Vi stöter på varandra gång på gång. Genom åren har man jobbat med ett stort antal om man har hållit på ett tag. Det blir en självsanerings också. Man säger: Nej, den där ska vi inte ha med. Den får inte vara med mer. Det tror jag är den vanligaste uppföljningen. Man löser det inne i gruppen.

Vice ordföranden: Det är en fantastisk förmån vi har som politiker att kunna ställa frågor och få så många svar från olika perspektiv. Vi har ganska många frågor kvar, så vi försöker att pressa ihop svaren något.

Solveig Ternström (c): Det är fantastiskt intressant att få höra er här i dag. Det gäller inte minst Lena Endre, som är skådespelare. Jag är skådespelare. Det är inte så ofta som man har två skådespelare i det här rummet. Därför tänker jag nu mest ställa en fråga till dig här, Lena.

Jag blir lite förvånad över din väldigt positiva inställning. Du hade inte riktigt uppfattat sextrakasserier på det viset som jag har upplevt dem under min tid i skådespeleriet. Jag har ändå hållit på ganska många år. Jag tror nog inte att det har ändrats så kolossalt sedan 1959.

När jag nu hörde talas om sextrakasserier tänkte jag: Herregud, det skulle vi ha börjat diskutera för länge sedan. Det är som jag, och många med mig inom branschen, uppfattar det ett problem. Men det är så gömt och så dolt.

Jag tror kanske att om jag hade varit på teatern nu och spelat och jobbat hade jag haft samma känsla för den här frågan som du har nu. Man hade förträngt det en aning. Man blir inte så tydlig. Man vill inte se det. Det är som du säger, Ulla Svedin, många gånger så subtilt.

Jag vill därför i varje fall ställa frågan till dig: Har du aldrig upplevt någon typ av sexuellt trakasseri, Lena, inom teatern? Det är den fråga jag vill ställa till dig. Jag ska inte bli mer långrandig.

Lena Endre: Inte annat än, eftersom det handlar om mottagaren, att jag bara har tackat för komplimangen, i de allra flesta fall. Du vet precis som jag att det nästan är en sexuell bransch. Det är en genans i sättet hur vi ska jobba med människor som vi många gånger inte känner.

Det är också en jargong som har med kroppar, känslor och det mest intima att göra. Det är vad vi arbetar med. Det är väldigt svårt att särskilja. Tar man på sig de glasögonen är hela livet en förolämpning. Då kan varenda uppskattande blick uppfattas som ett sexuellt trakasseri. Man får passa sig så att det inte går troll i ordet. Vi kan vända allting till ett sexuellt trakasseri.

Du vet precis som jag att vi är väldigt fysiska och tar i varandra på ett alltför intimt sätt mot om vi skulle vara i den här församlingen. Då skulle man inte uppfattas som riktigt klok. Så ser vår samvaro ofta ut.

Det finns tillfällen där någon går över den gränsen, och det vet ju du också, där det inte är önskvärt att man gör sådant. Om jag till exempel spelar med en man och vi ska spela ett gift par kanske vi står och håller om varandra innan vi ska in på scenen. Om han kommer och kramar om mig bakifrån skulle jag, om jag är på riktigt dåligt humör, kunna säga: Detta är ett sexuellt trakasseri, medan det för mig inte är det.

Men jag vet fall där det inte har varit önskvärt. Vi är väldigt fysiska med varandra. Det har varit fall där personer har blivit tillsagda men också där någon inte har vågat säga något, där man har fått hjälp bakom med samtal och sådant.

Det är klart att jag kan se allt detta som sexuella trakasserier. Men samtidigt är det våra liv. Vi är så här nära varandra hela tiden. Jag kan inte kalla allt detta för sexuella trakasserier. Vill du ställa följdfrågor? Låt oss nu samtala som vi gör. Sätt på mikrofonen.

Vice ordföranden: Det blir något av ett förstakammarspel här. Ta en kort följdfråga om du vill, Solveig.

Solveig Ternström (c): Jag har en följdfråga. Det du nu säger handlar om känslor och de teatrala berättelserna som berättas och som också handlar om de här frågorna.

Det är ibland väldigt svårt för oss att veta vad som är trakasserier. Jag menar nu ett väldigt tydligt trakasseri när man plågar en oftast ung skådespelers-

ka med direkta trakasserier i ord och i handlingar bakom scenen, utanför scenen och i ständigt problematik. Det finns ju. Det har du aldrig stött på?

Lena Endre: Jag kan säga så här, Solveig. Nej. Det finns några få personer vi talar om, eftersom man inte namnger. Det vet alla. Jag tror att det gäller hela den här branschen. Det är några få personer bland tekniker, regissörer och skådespelare som har ett sätt att vara som inte är önskvärt. Det kan man inte säga.

Det är ingenting som gäller för alla personer och att det är varannan människa som råkar ut för det. Det är där jag menar att man måste hålla i tyglarna. Det gäller vissa människor på arbetsplatser. Jag tror att det gäller alla arbetsplatser och också här hos er i riksdagen. Det finns kåtbockar och kärringar som inte kan hålla vare sig händer eller tunga i styr. Det finns överallt.

De få personer inom teatern som jag känner till håller man väldigt kort. Vi vet om dem. Vi avskedar dem, kan man säga, samtidigt som det är bra skådespelare och man vill ha dem på scenen därför att det drar publik. Men jag tycker att man kan hantera det. De allra flesta kan hantera det. Jag tror att det var värre när du kom 1959 i så fall. Då var hierarkin kanske ännu värre och man hade ingenting att säga till om.

Det händer också i dag. Jag vet det. Det har vi uppenbart sett. Men inte i den frekvens som undersökningen vill låta påskina.

Vice ordföranden: Nu har jag fått chans att ställa en fråga. Jag tänkte knyta an till maktperspektivet som vi har kommit tillbaka till.

Det har talats om att det är fler korta anställningar, projektanställningar. Men det är också, som Lena Endre tog upp tidigare, att makt förskjuts från skådespelare till chefer och tjänstemän.

Jag tror att det var Ulla Svedin som tog upp att man inte alltid behöver synliggöra sina motiv. Den transparensen finns inte, och därmed förlorar man i kvalitetsdiskussionen. Den dolda maktstrukturen är naturligtvis väldigt intressant att komma åt. Där avgörs säkert väldigt mycket.

Jag skulle vilja be Filminstitutet och Svensk Scenkonst att kommentera det perspektivet att makten förskjuts från konstnär till tjänsteman.

Staffan Rydén lämnade oss vid en väldigt spännande cliffhanger i sin inledning. Jag skulle vilja ge dig chansen att komma tillbaka till de exempel som du hade.

Charlotta Denward: Det är precis som jag sade att konsulenterna har en fruktansvärd makt. Jag har nu jobbat tre år som deras chef. Innan dess fanns det egentligen inte någon riktig chef och heller ingen sammanhållen policy för hur arbetet skulle skötas.

Var och en kom in och lade upp arbetet på sitt eget sätt och hade sin egen agenda. Vi menade att det inte var särskilt bra i det långa loppet. Det behöv-

des en åtstramning av makten och ett paraply. Så här ska det gå till, så här ska man bete sig. Detta är en hederskodex, och så får det vara.

I de diskussionerna har vi också pratat om hur viktigt det är att en enskild konsulent inte får lov att sätt sin prägel på svensk film under sina tre år. Det är inte meningen att man ska komma in som konsulent och vara privat och personlig i den utsträckningen att alla filmer som får stöd bär den konsulentens prägel.

Då är man väldigt fel ute. Det är oerhört viktigt att de som får stöd får pengar och förtroende. Förtroendet består i att konsumenten gör bedömningen att den här gruppen människor som man stöder själv kan åstadkomma en bra film.

Sedan misslyckas man. Det gör man hela tiden. Det var någon som sa, jag tror att det var Birgitta eller kanske Lena, att man hela tiden måste våga ta risker. Gör man inte det har man förlorat all möjlighet att skapa stor och ny konst.

Lena var inne på att konsumenten inte alltför mycket lägger sig i samtalet med regissören. Vi vill inte för död och pina att konsumenten ska börja konkurrera med producenten i det arbetet. Det är väldigt viktigt att konsumenten håller ett visst avstånd till den konstnärliga processen och mer är en samtalspartner och en iakttagare och gör bedömningen att de klarar det själva.

Sedan skulle jag nog säga att ingen delar ut stöd utan att ha träffat både dem som svarar för manus och regi och producenter. Man vill ändå lyssna till deras samtal för att förstå vilken visionen är. Man måste ha träffat hela gruppen.

Det är rätt att det finns en sorts avstånd. Men det är otroligt svårt att ha för mycket makt och sedan försöka att inte låta den gå ut för mycket över det konstnärliga resultatet.

Sture Carlsson: En riktig iakttagelse är att i varje fall de större institutionerna på både teater- och musikområdet numera drivs mer i företagsliknande former än de gjorde tidigare. Det är ingen tvekan om att det förhåller sig så. Det beror på många olika saker bland annat de ökade krav som ställs på ekonomisering, planering och regelhantering. Det krävs ett rent företagsmässigt agerande.

Företagsledare inom vår värld har ofta själva en konstnärlig bakgrund. Även om de inte är utövande konstnärer under sitt chefskap har de en sådan bakgrund, dock inte alla. En del institutioner, till exempel de stora operorna, har ofta delat ledarskap. Man har en administratör, som inte sällan kommer från en helt annan bransch och som driver verksamheten ihop med en eller flera med konstnärlig bakgrund.

Här sker en strukturförändring. Men om företagsledningen oavsett bakgrund inte inser och utgår från att verksamheten till sin natur är konstnärlig och tar med de konstnärliga aspekterna i företagsledandet kommer man att misslyckas. Själva grundbulten i institutionen är konstnärlig. Det tror jag att alla skickliga företagsledare inser.

Sedan skulle jag bara kort vilja kommentera en tidigare fråga om det har blivit bättre eller sämre och ta ett exempel från musikområdet, som är det som jag personligen känner till bäst.

Där har vi kanske de mest maktfullkomliga aktörerna över huvud taget på hela scenområdet, nämligen dirigenterna. De är praktiskt taget alltid tyvärr män, och agerandet till sin natur måste vara väldigt maktfullkomligt. Det finns inget utrymme för diskussion när man på två dagar ska sätta en produktion där en person ska få hundra andra personer att tillägna sig ett visst betraktelsesätt.

De metoder som dessa dirigenter använde för 30 år sedan är i de flesta fall fullständigt otänkbara i dag. Det var inslag kanske inte så mycket av sexuella trakasserier men av förtryck i andra former såväl av kvinnor som av män. Men det var ett antal av de stora demonerna som hade ett särskilt gott öga till att förfölja de kvinnor som hade lyckats ta sig in på scenen.

Det är fullständigt oacceptabelt i dag. Där har det skett en stor förändring i attityderna. Det är i varje fall en glädjande tendens som är ganska otvetydig.

Lena Endre: Jag tänkte på detta med Filminstitutet. Jag pratar många gånger per år med unga regissörer. Det är när vi talar maktstrukturer nästan orimligt att det är två personer på långfilmssidan. Det är en människa här och en människa där, en kvinna och en man, som sitter och bestämmer ganska självständigt över alla dessa miljoner.

Jag talade med en kollega i Frankrike. Jag frågade: Hur går det till där? Det visade sig att där har man en jury av branschfolk som är kunniga. Det kanske sitter fem, sex personer i en jury som man lägger fram sitt manuskript för.

Ofta är det regissören som är arbetsledare och inte producenten. Det är regissören som ska förverkliga sin film. Kan den inte pitcha den, som det heter, är det väldigt svårt för en konsulent att förstå: Vad är känslan, idén? Vad är det för film det ska bli? En producent kan aldrig beskriva en film på det sättet. Konsulenterna kan läsa sig till det. Men i manuskriptet står som bekant inte allting.

Med en jury blir det transparent, man får omdömen och får veta varför man får nej och varför man får ja. Här är det väldigt suddigt. Många unga regissörer är förtvivlade för att de har fått krav. Vad är publikestimatet? Det är sådana frågor de har fått på senare år.

Det är sådana frågor som man tänker sig att en producent eller en privat finansier skulle ställa, inte Filminstitutet som ska stödja konstnärlig film. Det har glidit åt ett helt annat håll också på institutet och det har blivit nästan som en privat producent. Det är så de upplever sig ha blivit bemötta. Det är en otrolig maktkoncentration på dessa två.

Charlotta Denward: Ska jag svara direkt? Då blir det ett litet samtal mellan oss.

Det sker aldrig att en konsulent delar ut stöd till en film utan att ha träffat regissören. Det gör det inte. Du har helt rätt i det.

Det franska systemet är framför allt uppbyggt på automatstöd. Man får stöd för att man tidigare har gjort stora produktioner som har dragit in mycket pengar. Då blir det ett konto som man sedan kan hämta ut ifrån.

Vi har olika system. Man kan absolut tänka sig det som du beskriver också. Vi har alla gått i en hårdare kommersialiserad riktning. Det tror jag att hela kulturområdet har, och det är tråkigt.

Jag hoppas verkligen att Filminstitutet kan stå emot det med stöd av alla dessa filmer. Det är sådana som *Flickan*, *Sebbe*, *Miss Kicki*, *Man tänker sitt*, *Apan* och *I taket lyser stjärnorna*. Jag kan sitta här hela eftermiddagen om ni vill, men då blir ni hungriga.

Det är ändå en väldig massa filmer som absolut inte bär sina egna kostnader som är konstnärligt väldigt intressanta och som får stöd. Så ska det definitivt fortsätta att vara.

Jag vill säga något lite om transparensen, kvalitetskriterier och sådant. Det är en otroligt intressant och viktig fråga. Det är någonting som vi på Filminstitutet definitivt borde jobba ännu mer med.

Det handlar om att försöka definiera lite tydligare och även utåt. Vi brukar köra med Harry Scheins gamla definition av vad som är kvalitet. Men vi skulle kunna fördjupa och modernisera det lite och eventuellt i förlängningen kanske offentliggöra de kriterier som ligger till grund för stöden.

Vice ordföranden: Det låter intressant. Vi kanske kan återkomma till det vid en annan utfrågning.

Staffan Rydén: Om cliffhangern gällde om jag tror att det finns forskning på det här området som gör att fler skulle kunna hjälpa till på ett upplyst och medvetet sätt kommenterar jag det gärna kort.

Det är riktigt att det i teater- och institutionsvärlden är mycket större krav på att en teater sköts utifrån företagsekonomiska principer. Det kräver skattebetalarna i dag. Man ställer också jämfört med bara för 40 år sedan helt andra krav på arbetsmiljö och allting som gäller för alla arbetsplatser. Det präglar även oundvikligen alla teatrar.

Det som är den heliga kärnan på en teater eller i en orkester är repetitionsprocessen. Det är de oftast åtta, nio veckor som från det första samtalet och mötet leder till att man möter en stor publik. Den processen måste långa tider hållas i en snäv krets. Den måste hållas skyddad från omvärlden för att det som ska växa fram där verkligen ska nå den potential, kraft och konstnärliga kvalitet som publiken i slutändan ska vara beredd att betala för och längta till för att få komma till denna föreställning.

Repetitionerna genomgår en process av olika stadier med olika grad av öppenhet. Kunskap om den processen är det många som har på teatrarna därför

att de har jobbat där i 20, 30 och 40 år. Men det är en kunskap som sitter i kroppen. Man har inte distans till den och kan inte se på den utifrån.

Där tror jag att forskningen kan hjälpa oss att utbilda alla dem som inte tillhör den konstnärliga kärnan utan ingår i medarbetarfunktioner runtomkring. De skulle på ett annat sätt kunna medvetandegöra vad som händer och därmed kunna vara en del i och också stödja den processen. Där har man möjlighet att ingripa och se just därför att man inte är en del av den på samma sätt.

Det är svårt att bryta någonting som går snett därför att man har helt andra mål för ögonen. Men den som inte är del av den men förstår och kan ingripa på rätt sätt skulle ha möjlighet att göra det. Jag menar att det i dag inte finns någon riktig överenskommelse om att man får göra det.

Det finns en möjlighet att ta till vara för att komma längre än det Lena talade om. Det tror jag är alldeles rätt. Det är ofta kamraterna som tar hand om de här problemen, stöder, löser och utvärderar och ser till att det inte händer igen. Men egentligen skulle det kunna ske även med de människor som finns runtomkring som har möjlighet att gripa in, och själv inte bryta sin egen process. Alla andra är ju inne i sin egen process.

Dan Kihlström (kd): Tack allihop för intressanta inledningar. Det är ett väldigt intressant samtal att följa i de inlägg ni har gjort efter era inledningar. Det är också intressant att få ökad kunskap på det här området. Det var speciellt intressant att få del av den utveckling som har skett på filmområdet, som vi hörde nämnas här.

Vi som kulturpolitiker fokuserar kanske på lite olika saker när vi lyssnar till ett sådant här intressant samtal. De saker som jag skrev upp som jag skulle vilja återkomma lite grann till är utbildningsfrågorna och också de politiska frågorna. Vi är i kulturutskottet. Jag tänkte innan jag gick hit att jag vill ha någonting med mig härifrån som jag kan jobba vidare med i kulturutskottet.

Jag tänker på det som Birgitta Englin inledde med. Jag uppfattade att du gav regeringen kredit för arbetet men att det också finns utmaningar utifrån den utredning som du relaterade till. Du sade att det var viktigt att skapa åtgärder eller verktyg för ökad jämställdhet. Jag tänkte att du skulle få chansen att återkomma ytterligare en gång och konkretisera utifrån den utredning om konkreta åtgärder som du har erfarenhet av.

Jag tänkte också på Sture Carlsson och Staffan Rydén som tog upp ledarskapsutbildningen och ledarskapsutveckling. Sture Carlsson talade också om det värdegrundarbete som pågår inom Svensk Scenkonst. Staffan Rydén nämnde normbildningsprojekt och normbildningsarbete.

Det vore intressant att få höra lite mer också om det arbetet och om det har intensifierats utifrån de erfarenheter vi har i dag från det radioarbete som gjordes.

Slutligen noterade jag att Ulla Svedin talade om fackets betydelse. Du nämnde något om att du tyckte att det var beklagligt att de utsatta inte vände

sig till facket. Du uttryckte det ungefär så. Med det förstår jag att du vill peka på att Teaterförbundet är väldigt viktigt i sammanhanget.

Jag undrar: Vad har ni dragit för slutsatser av detta? Har ni vidtagit åtgärder för att stärka kontakten med era medlemmar?

Siv Holma (v): Man sitter här och vill ställa en massa frågor, och samtidigt får man några svar mellan varven när andra har ställt frågor.

Jag tänkte säga något om frågan om det förekommer mer sexuella trakasserier inom teaterns och filmens värld. En sak som man ska komma ihåg är att teatern och filmen är offentliga till sin natur. Då blir även de här sakerna mer offentliggjorda. Jag tycker att det är väldigt bra att det blivit offentliggjort. Detta förekommer, precis som många har varit inne på, på hela samhällsområdet. Nu får vi en chans att ta upp detta.

Jag tror att den här diskussionen också handlar om att vi blir mer medvetandegjorda om de förhållanden som finns. Jag tänkte på detta med normaliseringen. Jag tror att det var Pia Höök som tog upp att den här maktrelationen mellan män och kvinnor är på ett speciellt sätt, och det ser man som normalt. Det handlar också om att både män och kvinnor vidmakthåller det här så kallade normala där kvinnor är underordnade och män är överordnade. Det är svårt att göra det mer synligt och bli medveten om att det finns samt att göra en förändring när man blivit medveten om det.

Nu kommer jag till min fråga som kopplar till det som Dan Kihlström var inne på. Birgitta Englin sade att FN hade kritiserat Sverige för att vi saknade uppföljningsmekanismer kopplade till sanktioner och för att vi ger offentliga medel, statsbidrag och så vidare. Vi i mitt parti har varit inne på att lägga fram förslag om detta. Det handlar alltid om regler, direktiv och sanktioner. Vi har inte riktigt det systemet. Det är ändå fråga om den politiska styrningen, det politiska ansvaret för att vi inte accepterar de här förhållandena. Vi tycker inte att det är riktigt att man bedriver sexuella trakasserier eller att kvinnor inte kommer till uttryck i den form som kvinnor ska göra på samma villkor som män.

Jag skulle vilja ställa frågor om uppföljningsmekanismer och sanktioner. Vad tror Birgitta Englin att det beror på att vi inte har fått någon utarbetad mekanism för detta?

Birgitta Englin: Jag skulle vilja vända på det här perspektivet. Vi pratar om en kommersialisering av vår bransch och en brist på resurser för att arbeta med frågan, men vi måste i alla fall arbeta med jämställdhet utifrån de förutsättningar vi har.

Jag tror att man kan vända på perspektivet och säga att mycket effektivare och mer kvalitativt arbete med förbättrad jämställdhet inom scenkonstbranschen också är ett sätt att förtjäna medborgarnas intresse för vår verksamhet och göra det giltigare för politiker att satsa offentlig finansiering på den verksamhet som vi bedriver. Att aktivt arbeta med här frågorna är någonting som

talat till vår fördel. I stället för att utmålans som sämst i klassen av Ekot om några år kanske vi utmålans som bäst i klassen därför att vi har varit så bra på metodutveckling.

Jag hänvisade till FN:s kvinnokonvention. Deras analys finns på nätet. Där finns det också förslag på att man skulle vilja se en utökad analys. Jag kan till exempel fråga mig hur man i dag utvärderar ledarskapet. Resurserna är en sak som ni har att styra över, men ni styr också över styrelsetillsättningar, vd-tillsättningar med mera. På vilket sätt utvärderas det ledarskapet i dag? Jag finner inte att vi har några kvalitetskriterier på det här området som är kända i vår bransch. Jämställdhetskriterier har vi definitivt inte identifierat. Det skulle man mycket väl kunna göra. Man skulle kunna göra dem branschspecifika eftersom det ser lite olika ut på musikområdet, dansområdet, filmområdet och teaterområdet.

Sture Carlsson: Jag tror att frågor om ledarskap, kompetensutveckling och ledarförsörjning kommer att tillhöra de högst prioriterade inom Svensk Scenkonsts område under kommande år, och detta av många skäl som har berörts här. Jag skulle vilja ta upp den handske som Birgitta Englin kastade om styrelsernas roll och uppgifter. Jag tror att styrelsens ansvar för och ledning av en institution skulle förtjäna en mer ingående diskussion. Det är ett område som det kan vara lite svårt för oss som branschinstitution att närma oss eftersom vi då kommer in på den politiska sfären, som gärna vill sköta sig själv i sådan här frågor. Vi skulle gärna vilja initiera ett utvecklingsarbete om hur samspelet mellan en vd, en konstnärlig ledare och hans eller hennes styrelse skulle kunna utvecklas. Där tror jag att det här finns ett stort utvecklingsområde.

Sedan hoppas vi att vi ska få ännu mer resurser för att gå vidare med den konstnärligt inriktade genusutbildning som jag berättade om att vi just har påbörjat. Vi skulle vilja gå vidare och inte bara utbilda dem som är anställda på institutionerna utan kanske framför allt frilansande regissörer, dirigenter och producenter som har det direkta ansvaret för olika produktioner. Vi har fått gehör för detta hos Kulturrådet, och nu hoppas vi som sagt att det ska föras vidare genom den politiska processen. Där finns en direkt möjlighet för er som politiker att hjälpa till.

Staffan Rydén: Låt mig ge ett kort svar på detta med ett normkritiskt medvetande eller normmedvetande – jag har inte träffat på ordet, men jag tycker att det är bra. Det handlar inte bara om att vara kritisk utan också om att utveckla ett medvetande om att man faktiskt agerar enligt vissa normer, som vi började med att tala om i dag. Det här är inte gjort från den ena dagen till den andra. De flesta finner sig väldigt väl till rätta med de normer som råder, så varför ska man kritiskt betrakta dem? På en stor institution finns det personer som bara har några år kvar på arbetsplatsen och tycker att de inte vill ändra någonting. De vill bara fortsätta som det är de år de har kvar. Sedan finns det

helt nya personer som säger att det inte kan vara så här, att vi måste ändra på allting.

Det handlar om en process som inte är så lätt att hantera och som tar tid. Vi måste få resurser att låta den ta tid. Man måste avsätta ett antal timmar från allting annat för att lyssna på föredrag som vi gör. I går handlade det om heteronormen, förra veckan om genus, populärmusik och att ta plats och för tre veckor sedan om normer och maktordning. Det är droppen som urholkar stenen. Jag tror att tillräckligt många på en arbetsplats så småningom upplever att detta inte behöver vara så oerhört utmanande utan att det tvärtom kan bli ett led i en rolig förändring som kan skapa lust och möjligheter.

Men innan man har kommit så långt att det väger över finns det också ett stort motstånd mot detta. Det gör att det är ett långsiktigt arbete. Studenter kommer till högskolan för att de vill kunna spela fiol eller elbas så bra som möjligt, bli en jättefin skådespelare eller operasångare. Då upplever man kanske inte det här som det viktigaste. De har tre år på sig och sedan måste de visa att de är duktiga skådespelare eller violinister. Även där kan det därför finnas ett motstånd mot att ta de här frågorna på allvar även om de är så viktiga i ett samhälle. Vi lever dessutom i en så otroligt föränderlig värld med en så annorlunda svensk befolkning än den vi hade för 30 år sedan. Det handlar inte bara om normer ur ett genusperspektiv, utan det handlar om en massa andra normperspektiv också. Då är det vår uppgift att kunna hantera dem på ett bra sätt i utbildningen.

Esabelle Dingizian (mp): Tack för alla fantastiska ord! Jag är mycket imponerad. Jag jobbar också med jämställdhetsfrågor generellt. Det är väldigt sällan man hör så många prata om könsmaktsordning som vi har gjort i dag. Ni bekräftar det som många studier säger, men det är få som vågar prata om det.

Jag tycker att det är viktigt att man pratar om struktur och inte individualiserar frågan och säger att det finns några människor i samhället som är på ett visst sätt. Att vi har en strukturell diskriminering i samhället bekräftas av den lagstiftning som vi har. Det är ett problem. Det är därför vi har en lag mot det.

Jag vill ställa några frågor om utbildning. Det har sagts mycket om utbildning i dag. Jag förordar själv utbildning, men jag har börjat tänka om lite. Kan man verkligen utbilda bort att en människa vill få sin egen önskan genomförd? Den svenska befolkningen är väldigt välutbildad, och ändå har vi en arbetsmarknad som är så könssegregerad. All statistik beskriver egentligen hur ojämnt samhället är. Min fråga är: Vad är det för slags utbildning som krävs för att vi ska komma till rätta med problemet?

Charlotta Denward: Jag reagerade direkt. Jag tyckte det var intressant att du undrade hur vi kan utbilda bort att någon vill ha makten att genomföra sin vision till exempel, och så kan man tänka på regissörer. Jag skulle vilja att vi genom de insatser som jag beskrev i början, det vill säga att man kan samarbeta med regionala resurscentrum, kan få fram unga tjejer som vill regissera.

Vi ska utbilda fram en makthunger hos de här tjejerna. De ska lära sig att de också får lov att genomdriva sin vision. En del bra regissörer har det här tunnelseendet. Man är så upptagen av sin egen vision, ganska egocentrerad och järnhårt inriktad på att styra ett helt team i sin egen riktning och ta makten.

Det är kanske inte en alldeles vanlig egenskap som tjejer uppfostras till. Där kan jag se att det behövs en utbildningsinsats på det här lilla området som vi har valt att fokusera på. Det är kanske inte så litet, men jag tänker just på regissörer. Varför ser vi så oerhört många kvinnliga producenter komma fram? Jag har själv varit en sådan. När jag kommenterade detta för min chef på filmbolaget sade han: Ja, Charlotta, det är väl inte så konstigt. Producent är ju ett serviceyrke.

Och det stämmer ju, men regissörens yrke är inte ett serviceyrke, utan det är ett yrke där man tar makt över ett helt team på kanske 40 personer och genomdriver sin egen vision. Det behöver vi utbilda fram hos en hel del unga tjejer för att de så småningom ska kunna klättra hela vägen upp, knacka på vår dörr och få stöd till sina långfilmer.

Katri Linna: Utbildning är viktig såtillvida att vi måste få kunskap om vilka strukturer som råder. Det kan man få genom egen erfarenhet, men egen erfarenhet kan också användas så att man förtränger den. Jag tror det är väldigt viktigt som ingång att vi har kunskap om könsmaktsordningen och andra maktordningar. Vi har också frågan om etnicitet som alltmer gör sig gällande också inom scenkonsten. Har de personer som är utlandsfödda samma möjligheter att göra karriär? Vi har kombinationer med ålder och kön som gör sig väldigt starkt gällande inom scenkonsten. Allt detta är kunskap som man måste ha för att kunna angripa problemen.

När vi i dag har pratat om de specifika förutsättningar som finns i den här branschen har vi varit lite väl lite inne på området lösningar. Vi stannar gärna och upprepar att det är så speciellt, vi har den gestaltningen och den situationen. Jag skulle i stället vilja ta upp frågan om fackets roll. Personligen håller jag med om att facket måste ha en stark roll inom den här branschen liksom inom andra branscher. Det är också det som lagstiftaren bygger hela idén med lagens formuleringar kring, att det finns ett aktivt arbete som anpassar de olika åtgärderna till de speciella förutsättningar som finns inom industrin, scenkonsten, vården och alla andra branscher.

Nu skulle jag vilja ställa en fråga till parterna här i salen. Vilka hinder ser ni för att man inom till exempel det allmänna utvecklingsarbetet, som man håller sig inom och där man gör framsteg, gör avtalstexter och formuleringar som slår igenom och fångar upp den problematik som i dag finns kring rollfördelningen så att man får en transparens? Vad ser ni för hinder för att gå till handling och helt enkelt bestämma er för att ni vill ha en transparens här? Borde man inte kunna skaffa ett särskilt schema för hur rollfördelningen ser ut så att vi får facklig närvaro och kanske kontroll så att man kan utgå från specifika formuleringar som vi har bestämt oss för i förväg? Kan ni inte be-

stämman er för den här typen av åtgärder för att komma lite närmare kärnproblematiken och följa upp verksamheten på ett mer konkret sätt?

Pia Höök: Det finns massor med forskning om jämställdhetsarbete som en organisatorisk förändringsprocess. Apropå din fråga kan man säga: Nej, man kan inte utbilda bort en maktobalans. Däremot kan man se att utbildningar kan vara en viktig pusselbit i det här arbetet, men det är inte det som kommer att lösa allt. Det viktiga är att man gör en analys av dagsläget och identifierar vad man vill förändra. Det är viktigt att ledningen tar initiativet, sätter mål och följer upp. Uppföljning är jätteviktigt också utifrån riksdag och regering med regleringsbrev. Det är jätteviktigt med uppföljning.

Utbildning kan också fungera väldigt bra. Det gäller inte minst utbildning av ledare, som vi har pratat om. Det kan handla om att se de här strukturerna, de normer som vi inte tidigare har varit medvetna om och de privilegier som vi har och som vi inte har reflekterat över. Det handlar också om att se hur man kan jobba med det här i organisationen. Ibland har jag sett en tendens till att folk tycker att vissa sådana här utbildningar är jätteintressanta och att det blir väldigt mycket individuell utveckling, det vill säga personlighetsutveckling, där man tittar på sin egen prägling och sådant. Det är viktigt som ett steg för att sedan ta det vidare och se hur man jobbar i organisationen för att förbättra det här. Utbildning är en pusselbit i något mycket större.

Amineh Kakabaveh (v): Tack för en jätteintressant dag och många bra inlägg! Jag vill börja med att ta upp detta med forskning och jämställdhet. Problemet är att vi blandar ihop två saker. Det går inte att blanda ihop dem även om de hänger ihop. Jämställdhet handlar om helt andra saker än att bedriva forskning på det området. Forskningen spelar en så stor roll i samhällsutvecklingen, och därför är det väldigt viktigt att separera dem.

Här i Sverige har vi tyvärr blivit blinda för att vi är världens mest jämställda land. Det har blivit en stagnation på det här planet. Därför tycker vi alla att det var så bra för 20 år sedan. Det har blivit en jämställdhetsbacklash både på samhällsnivå och på forskningsnivå. Det har stagnerat. Vi tror att bara för att vi pratar om jämställdhet har vi utvecklat den. Därför tycker jag att man måste vara lite försiktig, annars håller jag med om att forskning är viktig för samhällsutvecklingen men också för individen. Därför ska vi satsa på detta.

Jag har en fråga. Vad tycker ni om att det skulle finnas en jämställdhetsdelegation inom kultursektorn på alla nivåer? Det handlar om en delegation som tittar på resurstilldelning och samverkan. Här pratar vi om högskolenivån eller den nivå där man redan är chef, producent, filmare eller skådespelerska. Kärnan i frågan handlar om hur vi uppfostras från vaggan till graven. Det spelar ingen roll om jag är en person som inte har de möjligheterna och förutsättningarna, för på den nivån kommer jag bara att säga ja till det.

Jag hoppas verkligen att vi kommer att se till att det blir en jämställdhetsdelegation som ser till både samverkan och resurstilldelning utifrån både kön

och etnicitet. Jag ser att många kvinnor med annan bakgrund, och även män, har halkat efter inom kultursektorn och på olika nivåer i samhället. Jag hoppas verkligen att ni säger vad ni tycker om det här förslaget.

Till sist tycker jag att det måste finnas en jämställdhetsexpert hos statsministern och på Finansdepartementet. Om det inte finns kommer inte de här resurserna att vara rättvist fördelade.

Birgitta Englin: Det finns ju på andra områden, så varför inte på kulturområdet också. Jag tror att det är väldigt viktigt att vi inte lämnar över hela ansvaret till en delegation. En delegation måste också få ett tydligt uppdrag från uppdragsgivarna.

Det du beskriver som experter på jämställdhet på Finansen och hos statsministern, det vill säga något slags jämställdhetscontroller, skulle väl inte vara helt fel.

Staffan Rydén: Det finns en jämställdhetsdelegation för högskolan. Högskolan för scen och musik har fått över 2 miljoner för att bedriva projektet Musik och genus. Det verkar ju vara en bra idé.

Sture Carlsson: Jag tycker också att det vore väldigt bra med en jämställdhetsdelegation med ett tydligt uppdrag och resurser som man skulle kunna använda för att stimulera vår verksamhet inom området.

Vice ordföranden: Ungefär en gång i halvåret arrangerar kulturskottet den här typen av offentliga utfrågningar i ämnen som vi just då anser vara väldigt angelägna och viktiga. Den här gången föll det på jämställdhetsfrågan, sexuella trakasserier, maktstrukturer med mera. Det visade sig vara ett väldigt klokt beslut av utskottet, om jag får säga det själv.

Under den här förmiddagen har det sagts väldigt mycket klokt. Vi har väl inte nått sanningen, men möjligen har vi kommit något närmare den. Klokast var nog ändå Pindaros. Ser jag livet i förklarar ljus, och ljuvt blir livet. Var det inte så han sade?

Varmt tack för alla bidrag! Samtalet lär fortsätta. För varje samtal får vi mer ljus på frågan. Därmed blir livet också något mer ljuvt. Tack för att ni kom!